

Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik

Huth, Sandra; Seibert, Bernadette

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Huth, S., & Seibert, B. (2004). *Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik*. Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-337608>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung

**Sandra Huth
Bernadette Seibert**

**Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Verein zur Innovation und Evaluation
von sozialer Arbeit und Sozialpolitik**

**Wissenschaftliche Beratung:
Prof. Dr. Uta Ruppert,
Universität Gießen und Frankfurt**

**im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit
des Landes Rheinland-Pfalz**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Gender Mainstreaming und Arbeitsmarktförderung	3
2.1	Was heißt Gender Mainstreaming?	3
2.2	Worin unterscheiden sich Gender Mainstreaming und Frauenförderung?	5
2.3	Wozu Gender Mainstreaming?	6
2.4	Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung	7
2.4.1	Welche rechtliche Grundlagen gibt es?	8
2.4.2	Welche Bedeutung hat Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz?	10
3	Methodischer Ansatz der Untersuchung	13
4	Die quantitative Dimension der Arbeitsmarktförderung: Geschlechtsspezifische Auswertung der „Projekte-Datenbank“	15
4.1	Die Maßnahmentypen: Wie sehen sie aus?	16
4.2	Die quantitativen Zielvorgaben: Wie ist die Ausgangslage?	19
4.3	Zur Kostenstruktur: Wieviel wurde für Männer und wieviel für Frauen ausgegeben?	22
4.4	Die Wirtschaftsbereiche: In welchen wurden Frauen und Männer gefördert?	24
4.5	Zur Trägerstruktur: Welche Träger boten welche Maßnahmen an?	26
4.6	Programmatistische Schwerpunkte: Welche geschlechtsspezifischen Ergebnisse gibt es?	27
4.7	Zur Teilnehmendenstruktur: Wer wurde erreicht und mit welchen Maßnahmen?	29
4.8	Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.....	33
4.8.1	Zur Gestaltung: Gab es geschlechtsspezifische Unterschiede?.....	33
4.8.2	Verbleibseffekte: Welche lassen sich nachweisen?	34
4.9	Zusammenfassung der Ergebnisse	36

5	Die qualitative Dimension der Auswertung, Teil I: Aktenanalyse	39
5.1	Forschungsfrage und Reichweite	39
5.2	Zur Datenbasis und Auswahl der Stichprobe	39
5.3	Ergebnisse	42
5.3.1	Vergleichende Analyse der Maßnahmen- und Trägerstruktur sowie der Zielgruppen	42
5.3.2	Aussagen zu Geschlechterdifferenzierungen in der Maßnahmeplanung und -durchführung	45
5.3.3	Zusammenfassung	47
6	Die qualitative Dimension, Teil II: Expertinnen- und Experteninterviews	49
6.1	Ziel der qualitativen Befragung der Fachkräfte	49
6.2	Erhebungsinstrument und Forschungsfragen	49
6.3	Auswahl der Interviewpartner und -partnerinnen und Auswertungsansatz	50
6.4	Vier zentrale Interviewbeispiele	55
6.4.1	Beispiel 1	55
6.4.2	Beispiel 2	65
6.4.3	Beispiel 3	74
6.4.4	Beispiel 4	84
6.5	Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen	92
7	Die qualitative Dimension, Teil III: Interviews mit Teilnehmenden von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	102
7.1	Ziel der qualitativen Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	102
7.2	Erhebungsinstrument und Forschungsfragen	102
7.3	Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner und Datenerhebung	103
7.4	Auswertungsansatz	104

7.5	Fallanalysen.....	105
7.5.1	Interview 1: „Ich muss meinem Kind etwas bieten können“	105
7.5.2	Interview 2: „Für mich steht und fällt alles mit einer Wohnung“	111
7.5.3	Interview 3: „Ich habe Probleme ohne Ende“	115
7.5.4	Interview 4: „Für mich ist das wichtigste der Arbeitsplatz“	119
7.5.5	Interview 5: „Ich will nicht zu Hause herumsitzen und wie ein Faulenzer dastehen“	123
7.5.6	Interview 6: „Ich habe eine Karriere als Sänger gemacht und bin sehr viel unterwegs gewesen“	126
7.5.7	Interview 7: „Ohne Unterstützung der Familie hätte ich jetzt keine Arbeit“	129
7.5.8	Interview 8: „Ich habe Schwierigkeiten in Deutschland mit der Anerkennung meines Berufes“	131
7.5.9	Interview 9: „In Deutschland habe ich wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt wegen meinem Kopftuch“	135
7.6	Zusammenfassung der Fallanalysen und Schlussfolgerungen.....	141
8	Empfehlungen	146
	Literatur	156
	Literaturtips.....	160
	Anhang.....	164

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Projekte in den drei Maßnahmentypen von 1994 bis 2000 (in Prozent).....	16
Abbildung 2	Erreichte Frauen und Männer von 1994 bis 2000 (in Prozent)	19
Abbildung 3	Gesamtvolumen nach Geschlecht von 1994 bis 2000	23
Abbildung 4	Verteilung erreichter Personen auf ausgewählte Wirtschafts- bereiche nach den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000	25
Abbildung 5	Anteil der Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sowie Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung in den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis 1994 bis 2000	28
Abbildung 6	Beschäftigungsstatus der erreichten Personen	29
Abbildung 7	Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000	30
Abbildung 8	Ausgangsqualifikation der erreichten Personen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten.....	31
Abbildung 9	Ausgangsqualifikation in Beschäftigungs- und Qualifizierungs- projekten, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000	32

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Maßnahmen und Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt.....	17
Tabelle 2	Erreichte Personen insgesamt sowie in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen insgesamt.....	18
Tabelle 3	Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den realen Fördervorgängen mit der quantitativen Zielvorgabe.....	20
Tabelle 4	Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den Fördervorgängen im ESF mit I. der Arbeitslosenquoten und II. der quantitativen Zielvorgabe	21
Tabelle 5	Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den Fördervorgängen im Land mit I. der Arbeitslosenquoten und II. der quantitativen Zielvorgabe	21
Tabelle 6	Arbeitslose Frauen und Männer im Jahr 2001 in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken (absolut und Anteile)	22
Tabelle 7	Trägerstruktur bzw. Trägerarten in den drei Maßnahmetypen.....	27
Tabelle 8	Erreichte Personen in den drei Maßnahmentypen.....	29
Tabelle 9	Verteilung des Wochenstundenumfangs der Beratungs- und Qualifizierungsprojekte in den drei Maßnahmetypen (in Prozent)	34
Tabelle 10	Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den drei Maßnahmentypen (in Prozent)	35
Tabelle 11	Überblick über das Trägerspektrum	52
Tabelle 12	Überblick über das Maßnahmenspektrum.....	53
Tabelle 13	Überblick über spezielle Maßnahmen.....	54

1 Einleitung

„Mit großer Selbstverständlichkeit beanspruchen Mädchen und junge Frauen heute Gleichheit mit ihren Brüdern, Freunden und Kollegen. Die Grenzen der Freiheit, die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Risiken der nachindustriellen Gesellschaft scheinen die junge Generation als ganze zu treffen, nicht das eine Geschlecht mehr als das andere. Ein Blick auf die Lebensrealität junger Erwachsener zeigt: in der Lebensphase vor der Familiengründung sind im Geschlechterverhältnis eher Gemeinsamkeiten als Unterschiede festzustellen. Dennoch treffen verdeckte oder offene Benachteiligungen im Bildungswesen und im Arbeitsmarkt und Ungleichheiten in der Partnerbeziehung auch die junge Frauengeneration. Die ‚Selbstverständlichkeit‘ der Gleichheit hat Grenzen...“¹

Auch wenn auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern Fortschritte erzielt wurden, existieren nach wie vor Ungleichheiten und Benachteiligungen von Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft. Das Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Merkmal, das entscheidet, welcher Platz zu welchen Bedingungen in der Gesellschaft eingenommen wird. Frauen und Männer haben unterschiedliche Rollen und Positionen und dies hat Auswirkungen auf ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktförderung.

Gleichstellung wird oft als ein ‚Problem der Frauen‘ betrachtet. Ungleichheit ist jedoch ein Problem beider Geschlechter, zu deren Beseitigung auch Männer einen Beitrag leisten müssen. Zudem wird Chancengleichheit oft mit Gleichbehandlung verwechselt; dies führt nicht automatisch zu einer Gleichstellung, sondern es werden im Gegenteil häufig Ungleichheiten manifestiert.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die hier neue und vor allem breitere Wege aufzeigt. Gender Mainstreaming ist ein ‚revolutionäres Versprechen‘, sich der Frauenbelange und der Verantwortung der Männer anzunehmen und zwar außerhalb der begrenzten politischen Räume, die Frauenpolitik bisher einnahm, sondern in allen Politiken.² Ein weiterer Fokus von Gender Mainstreaming liegt auf der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Als Methode ist Gender Mainstreaming darauf ausgerichtet, eine geschlechtssensible Perspektive in allen gesellschaftlichen Bereichen, Politiken, Organisationen, Entscheidungen etc. zu integrieren und die Auswirkungen jeglichen Tuns für beide Geschlechter zu analysieren, zu reflektieren und zu bearbeiten.

Gender Mainstreaming wird auf der politischen Ebene immer bedeutsamer: sowohl von der Europäischen Union als auch von der deutschen Bundesregierung sowie in den Bundesländern insbesondere in der rheinland-pfälzischen Landesregierung gibt es ein offizielles politisches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming. Ausgehend von den Europäischen Strukturfonds hat Gender Mainstreaming auch in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik als verbindliches Querschnittsziel Einzug gehalten. Als Methode ist Gender Mainstreaming kein fertiges Konzept, welches zudem kaum praktisch erprobt ist; hinsichtlich der Umsetzung geht es daher zunächst um die Auswertung von Erfahrungen. Fest steht, Gender Mainstreaming anzuwenden heißt eine Vorreiterrolle in der Arbeitsmarktförderung einzunehmen.

¹ Oechsle, M./Geissler, B.: Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen 1998, S.9

² vgl. Behning, U./Serrano Pascual, A.: Gender Mainstreaming in the European employment strategy, Brüssel 2001, S. 18

Die vorliegende Pilotstudie hat mehrere Ziele: Einerseits soll eine Bestandsaufnahme der Ansätze von Gender Mainstreaming, die in Rheinland-Pfalz vorhanden sind, vorgenommen werden. Zudem wird die Realität, auf die das Querschnittsziel Gender Mainstreaming in der Praxis trifft, untersucht. Es geht darum Faktoren zu identifizieren, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming begünstigen und gleichzeitig solche zu kennzeichnen, die hinderlich sind. Daneben sind die Implementierungsschritte zu klären.

Der vorliegende Bericht gliedert sich daher in mehrere Untersuchungsebenen: Zunächst ist zu diskutieren, was Gender Mainstreaming eigentlich heißt, worin der Unterschied zur Frauenförderung besteht und warum Gender Mainstreaming notwendig wird. Außerdem werden Fragen zu rechtlichen Grundlagen erörtert und welche Bedeutung Gender Mainstreaming bereits in Rheinland-Pfalz einnimmt. (vgl. Kapitel 2)

Anschließend werden vier verschiedene Zugänge zur Realität von Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz entwickelt. Diese sind aufeinander bezogen und aufeinander aufbauend. Die erste Annäherung hat eine quantitative Dimension, d.h. es werden ‚harte Fakten‘ der Arbeitsmarktförderung betrachtet, indem erstmals die vorhandene Projekte-Datenbank, in der alle in Rheinland-Pfalz durch das Land oder den ESF geförderten Projekte erfasst sind, geschlechtsspezifisch ausgewertet wird. Beantwortet werden Fragen danach, ob die bereits festgelegten quantitativen Zielvorgaben erreicht werden, wieviel Geld für Männer und wieviel für Frauen ausgegeben wird, welche Träger welche Maßnahmen anbieten, wer mit welchen Maßnahmen erreicht wurde und wie Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Geschlechter gestaltet sind (vgl. Kapitel 4).

Die nachfolgende qualitative Dimension der Untersuchung, die sich in drei unterschiedliche Bewertungsebenen unterteilt, fragt danach, wie diese Fakten zustande kommen. Als erstes wird die Aktenanalyse von stichprobenartig gezogenen Verwendungsnachweisen von Arbeitsmarktförderungsprojekten vorgestellt. Es werden erste Hypothesen über die geschlechtsspezifische Planung und Durchführung von Maßnahmen gewonnen und Aussagen darüber getroffen, ob und wie sich in den Akten mit den unterschiedlichen Bedürfnissen, Problemen und Interessen von Frauen und Männern auseinandergesetzt wird (vgl. Kapitel 5). Tiefergehende Informationen über für Gender Mainstreaming relevante Arbeits- und Handlungszusammenhänge liefern die Expertinnen- und Experteninterviews, die bei Trägern der Arbeitsmarktförderung durchgeführt werden (vgl. Kapitel 6). Abschließend kommen die zu Wort, die von den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unmittelbar betroffen sind. In problemzentrierten Interviews werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen darüber befragt, welche Lebenssituationen, Probleme und Bewältigungsstrategien sich für sie hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben (Kapitel 7).

Ohne den Ergebnissen der Untersuchung vor zu greifen, lässt sich an dieser Stelle bereits feststellen, dass Gender Mainstreaming für die Träger und arbeitsmarktpolitischen Institutionen bisher weder methodisch und inhaltlich erschlossen ist.

2 Gender Mainstreaming und Arbeitsmarktförderung

2.1 Was heißt Gender Mainstreaming?

Mit Gender Mainstreaming ist ein weiterer Begriff in die bundesdeutsche Debatte um Gleichstellung und Chancengleichheit übernommen worden, der relativ schwer zu übersetzen ist. Im Englischen wird – anders als im Deutschen – zwischen ‚sex‘, dem biologischen Geschlecht, und ‚gender‘, dem sozialen Geschlecht, unterschieden, wobei ‚gender‘ die gesellschaftlichen und kulturellen Rollen, Rechte, Pflichten und Ressourcen von Männern und Frauen bezeichnet. Mainstreaming bedeutet Hauptstrom oder Selbstverständnis. Der Begriff besagt, dass ein bestimmtes Handeln – hier ein geschlechtsbewusstes – zum selbstverständlichen und normalen Handeln werden soll.

Das Konzept des Gender Mainstreaming geht davon aus, dass sich die gesellschaftliche Situation von Männer und Frauen unterscheidet und dass aus diesen Unterschieden auch verschiedene Lebensentwürfe entstehen. Unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse von Männern und Frauen – etwa auf dem Arbeitsmarkt – sind ebenso wenig biologisch bestimmt wie unterschiedliche Ressourcenzugänge. All diese Unterschiede sind Produkt von Kultur und Gesellschaftsform.

Gender	Mainstreaming
Unterschied zu sex, biologisches Geschlecht	Hauptströmung, Selbstverständnis
Gender meint das soziale Geschlecht als Bezeichnung für gesellschaftliche und kulturelle Rollen, Rechte, Pflichten und Ressourcen, etc. von Männern und Frauen.	Es bedeutet, dass ein bestimmtes Handeln - hier ein geschlechtsbewusstes - zum selbstverständlichen Handlungsmuster in allen Institutionen und Organisationen wird.

Die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern werden als grundsätzlich veränderbar angesehen und biologische Geschlechterdifferenzen werden nicht als Legitimation für gesellschaftliche Differenzen zwischen den Geschlechtern akzeptiert. Soziale und kulturelle Geschlechterrollen für Männer und Frauen sind als historisch gewachsen und politisch gestaltbar anzusehen.³ Geschlechtliche Ungleichheiten und Benachteiligungen gilt es als gesellschaftliches Problem zu definieren und nicht als das eines einzelnen Geschlechtes, nämlich dem der Frauen.

Das Konzept des Gender Mainstreaming bezieht sich auf beide Geschlechter und auf die Verhältnisse zwischen ihnen. Männer bilden nicht die allgemeine menschliche Norm, von der Frauen abweichen oder der Frauen unterzuordnen sind.⁴ Beide Geschlechter sind für ihre Verhältnisse zueinander verantwortlich; unweigerlich gerät so

³ vgl. Stiegler, B.: Wie der Gender in den Mainstream kommt, Bonn 2000, S. 9

⁴ vgl. Stiegler, B.: Mehr Geschlecht als Recht, Konzept und Bedeutung des Gender Mainstreaming Prinzips. In: politische Ökologie Nr.70, AGender 21, 2001, S. 26 – 29

die Rolle der Männer stärker in den Blick – etwa bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Grundannahme von Gender Mainstreaming ist, dass es keine geschlechtsneutrale Politik oder gesellschaftliche Entwicklung gibt. Alle Politiken, Organisationsformen, Entscheidungsprozesse in Organisationen und einzelne Maßnahmen haben Auswirkungen auf Frauen und/oder Männer und damit auf die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern.⁵ Ein Beispiel hierfür ist die Entscheidung über den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs. Auf den ersten Blick erscheint es nicht einsichtig warum die Verbesserung der Busanbindung eines Dorfes unterschiedliche Konsequenzen für Männer oder Frauen hat. Bei näherer Betrachtung wird schnell deutlich, dass vor allem diejenigen davon profitieren, deren Zugang zur Ressource Auto erschwert ist. Verfügt eine Familie auf dem Land nur über ein Auto, dann steht nach dem klassischen Familienernährer-Modell dieses dem Mann zur Verfügung. Der Ausbau des Personennahverkehrs ist also eine Entscheidung, die sich vor allem auf die Mobilität von Frauen auswirkt. Dies wiederum wirkt auf den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt ebenso wie auf ihre Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung. Die Verbesserung der Busanbindung ist keine frauenspezifische Maßnahme, dennoch hat sie mit aller Wahrscheinlichkeit gravierende Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse der Geschlechter.

Politik ist also nie geschlechtsneutral, wird jedoch darauf bestanden, dass bestimmte Politikbereiche mit Geschlechterverhältnissen nichts zu tun hätten, entsteht durch diese Geschlechtsblindheit die Gefahr, dass strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ignoriert oder sogar negiert werden. Dies kann dazu führen, dass Ungleichheiten immer wieder reproduziert werden.

Die querschnittsmäßige Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive durch den Gender Mainstreaming Ansatz in alle Bereiche soll dazu dienen, dies zu vermeiden.

Nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming sollen daher organisatorische Strukturen, politische Maßnahmen und Entscheidungen auf allen Ebenen unter geschlechtsspezifischem Gesichtspunkt hinsichtlich ihrer Auswirkungen für Männer und Frauen analysiert werden. In dem die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter in den Blick geraten, können Ungleichgewichte beispielsweise in der Verteilung von Ressourcen wie Macht und Geld transparent werden.

In der offiziellen Definition der Europäischen Kommission zum Gender Mainstreaming heisst es entsprechend:

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politik- und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“⁶

Gender Mainstreaming ist explizit als Querschnittsziel ausgewiesen und dies bedeutet den geschlechtsspezifischen Blick überall anzuwenden. Ähnlich wie bei der Planung einer Maßnahme immer die Finanzierung mitbedacht wird, sind zukünftig auch die unterschiedlichen Voraussetzungen, Probleme und Ressourcen von Männern

⁵ vgl. Stiegler 2000, S. 12

⁶ vgl. ebenda

und Frauen zu bedenken. In der praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung geht es einerseits darum, dass der Zugang zur Förderung, insbesondere zu gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen, für Männer wie Frauen gleich möglich sein sollte. Der „Gender-Blick“ läge hier auf den Zugangsbedingungen und eventuellen Barrieren. Auf der anderen Seite bedeutet Gender Mainstreaming, dass mit den Maßnahmen Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden sollen (vgl. Kapitel 2.3), beispielsweise kann eine Qualifizierungsmaßnahme darauf hinwirken, dass sich die Verdienstmöglichkeiten der teilnehmenden Frauen erhöhen.⁷

2.2 Worin unterscheiden sich Gender Mainstreaming und Frauenförderung?

Der bisherige Zugang zur Förderung der Chancengleichheit über spezifische – explizit geplante – Frauenfördermaßnahmen, beruhte auf der Annahme, dass durch die Unterstützung von Frauen in besonderen Problem- und Lebenslagen, z.B. durch Qualifizierungen, Maßnahmen für Alleinerziehende u.ä. eine Gleichstellung herbeizuführen ist. Diese Maßnahmen waren und sind ein wichtiger Beitrag auf dem Weg zur Chancengleichheit. Allerdings sind die geförderten Projekte meist klein, haben budgetäre Probleme, sind oft zeitlich begrenzt, haben keine große Lobby und stellen nur isolierte Aktivitäten dar, um nur einige der Schwierigkeiten zu benennen. Der Abbau struktureller Ungleichheit wurde mit diesem Ansatz nicht wirklich erreicht, ebenso wenig wie eine grundlegende Beeinflussung der Politik. Vielmehr besteht immer noch ein Ungleichgewicht in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitsbedingungen, die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und der Aufteilung der Haushalts- und Familienarbeit (vgl. Kapitel 2.3).

Gender Mainstreaming ist aus der Erkenntnis heraus entstanden, dass einzelne Frauenfördermaßnahmen zwar viel bewirken können, zu einem langfristigen und strukturellen Wandel jedoch noch mehr Veränderung erforderlich ist. Daher intendiert die Strategie des Gender Mainstreaming eine Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen, um so von einer ‚Symptombekämpfung‘ zur einer Ursachenbekämpfung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zu gelangen. Mit dem Gender Mainstreaming als einer Querschnittsaufgabe, die zur strukturellen Gleichstellung führt, wurde ein proaktiver Ansatz entwickelt. Frauenförderung mit speziellen Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frauen kann dagegen als reaktiver Ansatz charakterisiert werden.⁸ Während Frauenförderung auf ungleiche Verhältnisse reagiert und diese bearbeitet versucht Gender Mainstreaming Ungleichheiten und Benachteiligungen zu vermeiden, respektive deren Entstehung apriori entgegenzuwirken.

Beide Ansätze lassen sich wirkungsvoll kombinieren. Auch die vorgeschlagene Strategie der Kommission der Europäischen Gemeinschaft basiert auf diesem dualen

⁷ vgl. Bergmann/Pimminger 2001a: GeM-Tool Box. Wien 2001. Hier werden zwei die Dimensionen „Zugang zur und Wirkung einer Maßnahme“ bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming beschrieben. Dabei handelt es sich eher um Forderungen als um Erfahrungen.

⁸ vgl. Europäische Kommission (2000): Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, 2001-2005, 2000/0143 (CNS).

Ansatz⁹. Spezifische Frauenfördermaßnahmen werden also durch Gender Mainstreaming nicht überflüssig.

Gender Mainstreaming kann nur in einer Doppelstrategie von querschnittsmäßigem Ansatz und spezifischen Maßnahmen funktionieren. Programme und Maßnahmen sind so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, Benachteiligungen ausgleichen und ungleiche Auswirkungen auf die Geschlechter vermeiden helfen. Um jedoch Benachteiligungen auszugleichen sind zur Ergänzung spezifische Maßnahmen nötig, die ganz gezielt den Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen bewirken, insgesamt aber in die Gender Mainstreaming Strategie eingebettet sind.¹⁰

In der Praxis bedeutet dies, dass sich spezifische Frauenförderung an Frauen richtet und Gender Mainstreaming den Blick auf das Verhältnis von Frauen und Männern lenkt. Spezifische Frauenförderung unterstützt Frauen in besonderen Problemlagen. Gender Mainstreaming stellt sicher, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Maßnahmen berücksichtigt werden. Spezifische Frauenförderung bietet Projekte für Frauen an, Gender Mainstreaming integriert in alle Projekte eine geschlechtssensible Perspektive. Spezifische Frauenförderung bedeutet beispielsweise einen Internetkurs für Frauen anzubieten, Gender Mainstreaming heißt alle Internetkurse so zu gestalten, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen.¹¹

Gender Mainstreaming hat die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zum Ziel. Frauen und Männer haben in unserer Gesellschaft de facto nicht die gleichen Rollen, Bedürfnisse, Ressourcen und Interessen;¹² ihre Sozialisation verläuft unterschiedlich. Gesellschaftliche Werte und Normen und festgeschriebene Geschlechtsrollen bewirken, dass Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen vergeschlechtlicht und damit unterschiedlich sind. Diese Situation soll nicht durch eine unreflektierte Gleichbehandlung von faktisch Ungleichen immer weiter fortgeschrieben werden¹³.

2.3 Wozu Gender Mainstreaming?

Ein Kernstück der Ungleichheit von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Hauptunterschied ist immer noch die Teilung in ‚männliche Erwerbsarbeit‘ und ‚weibliche Familienarbeit‘. In ‚moderner Form‘ offenbart sich diese Differenz aber nicht nach dem Modell, ‚männlicher Familienernährer – weibliche Hausfrau‘, sondern darin, dass immer mehr Frauen berufstätig sind, wobei Männer nicht umgekehrt in gleichem Maße Familienarbeit übernehmen.¹⁴

Die Vereinbarkeit für Familie und Beruf ist nach wie vor ein „Problem“, das Frauen trifft. Das Beschäftigungssystem nimmt keine Rücksicht auf die notwendige Familienarbeit. Unterstützungssysteme des Staates – insbesondere die Kinderbetreuung – sind ebenso nicht in ausreichender Zahl vorhanden. Eine Überschrift in einem Bericht des IAB zur Erwerbstätigkeit (von Frauen) verdeutlicht dies, dort heisst es

⁹ vgl. ebenda

¹⁰ vgl. Bergmann/Pimminger 2001b, S. 7

¹¹ vgl. ebenda, S. 6

¹² vgl. Technisches Papier 3 der Europäischen Kommission, Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000.

¹³ vgl. auch Bergmann/Pimminger 2001b, S. 7

¹⁴ vgl. im Folgenden Bergmann/Pimminger 2001a und Klammer u.a.: WSI-FrauenDatenReport, Berlin 2000.

schlicht und einfach: „Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel“¹⁵. Zugleich ist es das oberste Ziel der europäischen Arbeitsmarktpolitik, die Erwerbsquote der Frauen zu steigern, also Frauen die Berufstätigkeit zu ermöglichen und den Einstieg zu erleichtern. Die Erwerbsquote der Frauen ist zwar auch in Deutschland gestiegen, und die Quoten von Frauen und Männer nähern sich an – beispielsweise waren im Jahr 2000 79,9% der Männer und 64 % der Frauen (im Alter von 15 bis 65 Jahren) erwerbstätig – doch gibt es nach wie vor eine deutliche Differenz.

Bemerkenswert ist dabei, dass der Anstieg der Zahl der Frauenarbeitsplätze in den 90er Jahren vor allen durch einen Anstieg an Teilzeitarbeit erreicht wurde. Mit anderen Worten wurde lediglich das Arbeitsvolumen innerhalb der Gruppe der Frauen umverteilt und es kam zu einer Verschiebung der Beschäftigung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit.

In Deutschland kann von einer horizontalen und vertikalen Arbeitsmarktsegregation gesprochen werden. Horizontal ist der Arbeitsmarkt insofern segregiert, als dass Frauen und Männer weiterhin in verschiedenen Branchen, Berufen und Tätigkeiten arbeiten. Problematisch ist dies vor allen Dingen, da traditionell weibliche Berufs- und Tätigkeitsfelder durch geringeres Einkommen sowie Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind; zudem haben sie ein geringeres Ansehen.¹⁶ Die vertikale Spaltung erkennt man daran, dass Frauen häufiger auf niedrigeren Stufen betrieblicher Hierarchie arbeiten als Männer. Zudem werden sie auch bei gleicher Qualifikation häufiger auf niedrigeren Positionen eingesetzt als Männer.

Frauen sind in Deutschland – wie auch in den meisten anderen europäischen Ländern – stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer und haben dadurch ein höheres Armutsrisiko. Die Arbeitslosenquoten nähern sich zwar an, allerdings sind Frauen länger arbeitslos als Männer¹⁷, und ihre Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind schlechter. Ihre Wiederbeschäftigungsquote¹⁸ ist deutlich niedriger, sie lag im Jahr 1998 bei 33,6 %, die Quote der Männer hingegen bei 42,5 %.

2.4 Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung

Mit Beginn der neuen Förderperiode 2000-2006 des europäischen Strukturfonds wurde Gender Mainstreaming verbindliches Querschnittsziel in der Beschäftigungspolitik der Europäischen Union (EU). Das heißt bei Planung, Umsetzung und Durchführung von Arbeitsfördermaßnahmen ist Gender Mainstreaming durchgängiges Leitprinzip und bei allen Vorhaben und Entscheidungsschritten zu überprüfen.

Das Prinzip des Gender Mainstreaming wurde von der Bundesrepublik Deutschland entsprechend den politischen Vorgaben der Europäischen Union übernommen.¹⁹ Als

¹⁵ vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB): IAB *Kurzbericht* Nr. 10/15.6.2001.

¹⁶ Das Einkommen von Männern, die in „Frauenbranchen“ arbeiten, liegt dabei vergleichsweise nahe am eher niedrigen Verdienst der Frauen; hingegen wird bei Frauen, die in „Männerbranchen“ arbeiten, der eher hohe Verdienst der Männer nicht erreicht. Das Monatsgehalt der Männer lag 1998 im durchschnitt 30 Prozentpunkte über dem der Frauen.

¹⁷ 1998: Frauen durchschnittlich 9,5 Monate und Männer 8,6 Monate.

¹⁸ Anteil der Arbeitslosen, die ihren Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Beschäftigung beenden.

¹⁹ vgl. im Folgenden: Stiegler, Barbara: Wie Gender in den Mainstream kommt. 2000, S. 7 und Geschichte: Daten - Gender Mainstreaming. Download: www.asfh-berlin.de/gender-mainstreaming/GMGeschichte.html.

Querschnittsaufgabe ist es für die Umsetzung aller arbeitsmarktpolitischer Programme und Maßnahmen auf bundes-, landes- und kommunalpolitischer Ebene bindend.

2.4.1 Welche rechtliche Grundlagen gibt es?

Maßgeblich in der Europäischen Union ist der Amsterdamer Vertrag.²⁰ Artikel 2 des EG-Vertrages legt fest, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist. Nach Artikel 3 wirkt die Gemeinschaft bei all ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Artikel 23 (1) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union besagt: „Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“²¹

Verordnungen und Leitlinien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik Europas und der Bundesrepublik Deutschland regeln wie die „Verpflichtung zur Berücksichtigung des Aspektes der Gleichstellung von Frauen und Männern“²² eingehalten und durchgeführt werden kann. So wurde von der Europäischen Kommission im Juni 2000 die Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) verabschiedet. Sie beinhaltet Vorschläge zur praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming.²³ Ein operatives Ziel dieser Strategie ist z.B. die bessere Nutzung der Strukturfonds zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Im Technischen Papier 3 werden die formalen Anforderungen an die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Programme im Rahmen der Strukturfonds beschrieben. Es wird dokumentiert wie diese Anforderung in der Entwicklungs- und Durchführungsphase Berücksichtigung finden kann.²⁴

Der europäische Rat von Lissabon hat Kommission und Mitgliedstaaten aufgefordert, in der Beschäftigungspolitik die Chancengleichheit in allen Aspekten zu fördern. Dies soll z.B. durch die Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Beschäftigungsbereich und durch die Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geschehen. Als quantitatives Ziel wurde vorgegeben, die Beschäftigungsquote der Frauen von derzeit durchschnittlich 51% auf über 60% bis zum Jahr 2010 anzuheben. Besonderes Augenmerk soll darauf gelegt werden, Frauen gleiche Zugänge und gleiche Teilhabe zur wissensbasierten Gesellschaft zu ermöglichen.²⁵

Für die Bundesrepublik Deutschland werden im Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan (NAP) 2001 die Schwerpunkte/Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie dargestellt:

²⁰ vgl. Ausschuss des Europäischen Sozialfonds: Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der neuen Programmplanung des Europäischen Sozialfonds (2000-2006), 28.09.2000, S. 1

²¹ vgl. Gleichstellung von Frauen und Männern – „Gender Mainstreaming bei Europäischer Union. S. 2, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html.

²² vgl. Ausschuss des Europäischen Sozialfonds, 28.09.2000, S. 1

²³ vgl. ebenda, S. 2

²⁴ vgl. Europäische Kommission. Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere: Technisches Papier 3, Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000, S. 3

²⁵ vgl. Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Brüssel 2000.

- Säule 1: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
- Säule 2: Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen,
- Säule 3: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten
- Säule 4: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.²⁶

Inhalte und Ziele der Schwerpunkte werden im Einzelnen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien des NAP beschrieben. Unter der Säule 4 „Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ wird als Leitlinie 16 die Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) als Querschnittsaufgabe festgelegt. Zugleich wird bei der Umsetzung der Leitlinien in allen vier Säulen ein Gender Mainstreaming Ansatz zugrunde gelegt. Gender Mainstreaming ist damit durchgängiges Leitprinzip.

Zur Verwirklichung des Ziels der Chancengleichheit und zur Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen soll die Gleichstellungspolitik verstärkt werden. Dabei sind alle Faktoren zu berücksichtigen, die Frauen in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Aufnahme einer Beschäftigung beeinflussen können. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen Frauen entsprechend ihres Anteil an den Arbeitslosen zugänglich gemacht werden, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf das Steuer- und Sozialleistungssystem sollen überprüft werden. Gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit, Abbau von Hindernissen bei Unternehmungsgründung, flexible Formen von Arbeitsorganisation und die Erleichterung des Zugangs zum lebensbegleitenden Lernen für Frauen sind weitere Inhalte der Leitlinie 16.²⁷

Die Leitlinie 17 bezieht sich auf den Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt. Hier werden z.B. die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen für Frauen gefordert, das Gleichgewicht von Frauen und Männern in bestimmten Wirtschaftsbereichen, Verringerung der geschlechtsspezifischen Diskrepanz bei der Arbeitslosenquote und die Verstärkung von spezifischen Frauenfördermaßnahmen.²⁸

Die Leitlinie 18 betrifft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierunter fallen die Bereiche Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit (Erziehungsurlaub), Kinderbetreuung, Pflegebedürftige und BerufsrückkehrerInnen.²⁹

In der Bundesrepublik spielt bei der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes der europäischen Sozialfonds (ESF) eine wichtige Rolle. ESF-Mittel verstärken die aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Länder. Durch den ESF kofinanzierte Maßnahmen dienen der Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt. Ziel ist die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus, die Gleichstellung von Frauen und Männern, eine nachhaltige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhaltes.³⁰ Ne-

²⁶ vgl. Bundesrepublik Deutschland: Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan (NAP) 2001, S. 10 ff.

²⁷ vgl. ebenda S. 61

²⁸ vgl. ebenda S. 63

²⁹ vgl. ebenda S. 68

³⁰ vgl. ebenda, S. 76

ben den vier Säulen (NAP) sind in den ESF-Verordnung folgende sechs Politikbereiche vorgegeben:

- A. Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik
- B. Gesellschaft ohne Ausgrenzung
- C. Berufliche und allgemeine Bildung, lebenslanges Lernen
- D. Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist
- E. Chancengleichheit von Frauen und Männern
- F. Lokales Kapital für lokale Zwecke.³¹

Im Politikfeld „E“ wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern explizit genannt. Es sollen vor allem solche Projekte und Aktionen gefördert werden, bei denen eine klare geschlechtsspezifische Ausrichtung erforderlich ist. Dies sind z.B. geschlechtsspezifische Förderangebote für Existenzgründerinnen, Berufsrückkehrerinnen, Frauen in Führungspositionen, Frauen in zukunftssträchtigen Berufen, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während in Politikfeld „E“ spezielle Frauenfördermaßnahmen unterstützt werden bezieht Gender Mainstreaming sich als Querschnittsaufgabe auf alle sechs Politikfelder.

2.4.2 Welche Bedeutung hat Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz?

Gender Mainstreaming findet sich entsprechend der Vorgaben der EU bzw. der Bundesebene inzwischen in vielfältigen Ansätzen der rheinland-pfälzischen Politik wieder.³² So beinhaltet beispielsweise der Koalitionsvertrag der Landesregierung eine Vereinbarung zum Gender Mainstreaming. Auch im rheinland-pfälzischen Landtag wurden Anträge zum Gender Mainstreaming debattiert und entsprechende Grundsatzbeschlüsse gefasst. Ebenso liegt ein Kabinettsbeschluss zur Implementierung vor. Die Kabinettsmitglieder haben sich auf Gender Mainstreaming als Leitlinie politischen Handelns verständigt. Alle Ressorts haben sich verpflichtet das Gender Mainstreaming Prinzip im eigenen Geschäftsbereich umzusetzen.³³

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) beauftragte im Mai 2001 das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism) mit der hier vorliegenden Pilotstudie zum Thema „Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik“.

Bisher haben das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend sowie das MASFG Informationsveranstaltungen und Tagungen zu diesem Thema durchgeführt.³⁴ Ein erstes Fachgespräch zum Thema „Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik“ wurde vom MASFG in Zusammenarbeit mit dem ism im Rahmen des vorliegenden Berichts am 05.02.2002 ausgerichtet. Vertreterinnen

³¹ vgl. Der Europäische Sozialfonds in Rheinland-Pfalz, Förderung von Maßnahmen im Rahmen von Ziel 3 in der Förderperiode 2000-2006.

³² vgl. im Folgenden: Weg, Marianne, Gender Mainstreaming in den Bundesländern: Zwischenbilanz und Perspektiven. Vortragspapier der Bundestagung: „Von der Strategie zur Praxis – Gender Mainstreaming in europäischen Förderprojekten am 18.04.02 in Berlin.

³³ vgl. Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz: Gender Mainstreaming, eine praktische Einführung. Mainz, Oktober 2001, S. 7

³⁴ vgl. ebenda S. 16

und Vertretern unterschiedlichster Träger sowie der politisch-administrativen Ebene im Land wurde hier die Möglichkeit zum fachlichen Austausch geboten. Die Vorstellung vorläufiger Ergebnisse der Studie lieferte wichtige Impulse für deren weiteren Verlauf.³⁵

In Rheinland-Pfalz findet der Gender Mainstreaming Ansatz für den neuen Förderzeitraum 2000-2006 als Leitprinzip in der Planung, Entwicklung und Bewertung in allen durch den ESF und vom Land geförderten Maßnahmen Beachtung³⁶. Zur qualitativen Beurteilung der Maßnahmen (ab Januar 2002) wurde dazu ein Bewertungssystem und eine Checkliste entwickelt. Dies wird in Zukunft von RAT (Rheinland-pfälzische Beratungsstelle – Arbeitsmarktintegration Benachteiligter – Technische Hilfe zum Europäischen Sozialfonds) bei der Projektberatung und Antragsprüfung zu Grunde gelegt. Anhand der Ergebnisse aus dieser Checkliste werden die arbeitsmarktpolitischen Projekte in eine von drei Kategorien eingeordnet und bewertet:

- Kategorie 1: gleichstellungspositiv
Die Förderung der Chancengleichheit ist das Hauptziel der Maßnahme.
- Kategorie 2: gleichstellungsorientiert
Die Gleichstellung ist nicht das Hauptziel der Maßnahme; das Konzept berücksichtigt die geschlechtsspezifischen Ausgangsbedingungen und die Maßnahme leistet einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit.
- Kategorie 3: gleichstellungsneutral
Diese Maßnahmen leisten keinen Beitrag zum Abbau der Disparitäten zwischen den Geschlechtern; von ihnen gehen keine direkten oder indirekten Wirkungen auf die Chancengleichheit aus.³⁷

Die Checkliste zur Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen des Landes und der ESF Ziele 2³⁸ und 3³⁹ enthält geschlechtsspezifische Bewertungskriterien für die Ziele der Maßnahmen, die Projektdurchführung und die Eignung des Antragstellers.

Im Rahmen der Planung, Umsetzung und Dokumentation von Arbeitsfördermaßnahmen wird aktuell⁴⁰ eine weitere qualitative Verbesserung durch das einzuführende „Integrierte Nachweissystem Arbeitsmarktpolitik“ (INA) für die Erstellung von Zwischen- und Verwendungsnachweisen für Projekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik erreicht. Es handelt sich um ein softwaregestütztes, standardisiertes und modularisiertes Verfahren, welches die bisherige Praxis der Dokumentation von Verwendungsnachweisen und Sachberichten ersetzen wird. Das Verfahren wurde von den Evaluatoren des ESF und der Landesprogramme⁴¹ (ism) in Zusammenarbeit mit dem MASFG, RAT und des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

³⁵ vgl. RAT-info Nr. 29, März 2002, S. 2

³⁶ vgl. ebenda S. 3

³⁷ ebenda S. 4/5

³⁸ Ziel 2 sind alle Maßnahmen zur Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Umstellung von Regionen mit Strukturproblemen außerhalb Ziel 1 (Förderung der Entwicklung von Regionen mit Entwicklungsrückstand, mit einem pro Kopf-Bruttoinlandsprodukt von weniger als 75% des Durchschnitts). Ziel 2 wird hauptsächlich durch ESF und EFRE finanziert.

³⁹ Ziel 3 sind alle Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen außerhalb von Ziel 1 (Förderung der Entwicklung von Regionen mit Entwicklungsrückstand, mit einem pro Kopf-Bruttoinlandsprodukt von weniger als 75% des Durchschnitts). Ziel 3 wird zu 100% durch den Europäischen Sozialfonds finanziert.

⁴⁰ Stand Juni 2002

⁴¹ für die Evaluation zuständig ist das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism).

entwickelt. Durch dieses neue Verfahren wird es in Zukunft möglich sein, die Inhalte direkter zu vergleichen. Die einheitliche Dokumentation vereinfacht den Aufwand aller der mit der Durchführung von Arbeitsfördermaßnahmen betrauten Personen und Institutionen. Detaillierte Abfragen und geschlechtsspezifische Aufschlüsselungen werden anhand dieser Dokumentation möglich sein.

3 Methodischer Ansatz der Untersuchung

Ziel der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung zielt auf eine Beschreibung der Möglichkeiten und Bedingungsfaktoren zur *Implementierung* von *Gender Mainstreaming* in die *rheinland-pfälzische Arbeitsmarktförderung*. Der Fokus liegt dabei auf der Umsetzung des Handlungsprinzips in der Praxis, d.h. in arbeitsmarktbezogenen Projekten und Maßnahmen ebenso wie in die Arbeits- und Handlungszusammenhänge der Träger arbeitsmarktpolitischer Interventionen allgemein. Die leitende Frage ist, auf welche Bedingungen bzw. Realität Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung trifft. Positive und fördernde Faktoren sollen ebenso identifiziert werden wie negative und hemmende sowie bereits vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen, an die angeknüpft werden kann.

Erhebungsinstrumente und Forschungsfragen

Zur Annäherung an die Komplexität der Fragestellung werden sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsinstrumente herangezogen. Quantitativ wird die vorhandenen „Projekte-Datenbank“ geschlechtsspezifisch ausgewertet. Als erstes qualitatives Instrument wird die Methode der Aktenanalyse gewählt. Danach sollen die Sichtweisen der im arbeitsmarktpolitischen Feld Handelnden mittels qualitativer Interviews untersucht werden. In einem vierten Schritt sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen mittels qualitativer Interviews und daraus folgenden Fallanalysen zu Wort kommen. Daraus ergibt sich ein vierstufiges Untersuchungskonzept mit aufeinander aufbauenden Auswertungsebenen.

- **Quantitative Dimension: Auswertung der „Projekte-Datenbank“**

In der quantitativen Untersuchung sollen die Angebots- und Teilnehmendenstruktur der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die Verteilung der Mittel und die nachweisbaren Effekte durch eine geschlechterbezogene Gesamterhebung aller aus den Mitteln des Landes und des ESF geförderten Maßnahmen (1990 - 2000) erfasst werden. Ziel ist die Konfrontation der statistisch vermittelten Realität rheinland-pfälzischer Arbeitsmarktpolitik mit den Anforderungen des Querschnittsziels Gender Mainstreaming.

- **Qualitative Dimension: Aktenanalyse**

Die Aktenanalyse dient einerseits dazu, die Gültigkeit der aus der quantitativen Erhebung gewonnenen Materialien einzuschätzen. Andererseits sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung auf das Geschlechterverhältnis und auf geschlechtsspezifische Aspekte eingegangen wird. Untersuchungsgegenstand sind die im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) gebündelten Verwendungsnachweise der aus den Förderprogrammen des Landes und des Europäischen Sozialfonds unterstützten Arbeitsmarktförderungsprojekte.

Forschungsleitend sind die Fragen, wie und ob sich in den Akten mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Problemen und Interessen von Frauen und Männern auseinandergesetzt wird. Was führt dazu dass Maßnahmen gemischtgeschlechtlich oder geschlechtsspezifisch besetzt oder angelegt sind?

Aus der Analyse werden zudem Konkretisierungen dahingehend erwartet, dass aufbauende Fragestellungen für die Expertinnen- und Experteninterviews entwickelt werden können.

- **Qualitative Dimension: Expertinnen- und Experteninterviews**

Mittels leitfadengestützter Expertinnen- und Experteninterviews werden Fachkräfte in arbeitsmarktbezogenen Einrichtungen befragt. Ziel ist eine Beschreibung der Arbeits- und Handlungszusammenhänge im Feld. Die konzeptionellen und organisatorischen Ressourcen im Hinblick auf Vergabemuster und Zugangsbedingungen sowie Zuweisungsstrukturen und Rekrutierungschancen sollen erfasst werden und in Bezug zum Gender Mainstreaming gesetzt werden. Weitere leitende Fragestellungen sind: Wie entstehen geschlechtsspezifische und gemischtgeschlechtliche Maßnahmen, welche personellen und finanziellen Ressourcen gibt es? Welche Faktoren nehmen Einfluss auf das Zustandekommen von Angeboten? Welche Faktoren nehmen Einfluss auf die Teilnehmendenstruktur und zwar insgesamt sowie in den einzelnen Maßnahmen konkret?

- **Qualitative Dimension: Interviews mit Teilnehmenden von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**

Durch die qualitative Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeitsmarktbezogener Projekte und Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung und Beschäftigung sollten die unmittelbar Betroffenen zu Wort kommen. Dabei steht das Wissen und die Kompetenz der Befragten im Mittelpunkt des Interesses. Die Analyse zielt methodisch auf die Herausarbeitung und Systematisierung der mitgeteilten Wissensbestände und der entwickelten Problemlösungsmuster. Um auch hier die Komplexität der Thematik einzugrenzen wird hier auf den Teilaspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als zentraler Themenschwerpunkt der Interviews abgehoben. Handlungsleitend ist die Annahme, dass die Vereinbarkeitsproblematik für einen gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine entscheidende Rolle spielt. Zum anderen wird davon ausgegangen, dass die hier entstehenden Anforderungen und Rollendivergenzen die Planung, Konzeptionierung und Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entscheidend beeinflussen (bzw. beeinflussen sollten).

Die in den ersten drei Untersuchungsschritten gewonnenen vorläufigen Ergebnisse wurden zur kommunikativen Validierung auf einem Workshop vorgestellt. Dieser wurde im Februar 2002 unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Träger sowie des Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend sowie des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung durchgeführt. Ziel des Workshops war es, so früh wie möglich die ersten Ergebnisse der Studie mit den für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis Verantwortlichen zu diskutieren und daraus weitere Handlungsbedarfe möglichst nah zu identifizieren. Gleichzeitig stellte er den Versuch dar, dem festgestellten Informationsbedarf zu begegnen sowie den notwendigen Diskurs über Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz in Gang zu bringen. Neben den Ergebnissen der Studie sind die Erkenntnisse des Workshops in die abschließenden Empfehlungen dieses Berichts eingeflossen.

4 Die quantitative Dimension der Arbeitsmarktförderung: Geschlechtsspezifische Auswertung der „Projekte-Datenbank“

Das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. ist seit Ende 1995 damit beauftragt, die aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds bzw. der Gemeinschaftsinitiativen kofinanzierten Projekte der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung statistisch zu erfassen und qualitativ zu bewerten. Mitte 1998 wurde dieser Auftrag um alle vom Land Rheinland-Pfalz geförderten arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten erweitert. Die statistische Untersuchung stützt sich dabei auf Antragsunterlagen, Bewilligungsbescheide sowie Verwendungsnachweise mit entsprechenden Sachberichten.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde die vorhandene Projekte-Datenbank erstmals geschlechtsspezifisch ausgewertet. Auf Grund ihrer spezifischen Programmatik, unterschiedlicher Datenqualität oder zu geringer Datenmenge, die die Validität der Daten und inhaltliche Aussagekraft bzw. Vergleichbarkeit beeinträchtigen würden, flossen von den mittlerweile 19 in Rheinland-Pfalz vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Programmen des Landes und der Europäischen Union insgesamt 11 in die Auswertung ein.⁴² Der Untersuchungszeitraum erstreckt sich von 1994 bis 2000. Der Anteil der ausgewerteten Projekte am Datenbestand insgesamt beträgt durchschnittlich 94,2 % für die Jahre 1994 bis 1998. Trotz der Einschränkungen in der Programmauswahl wird also der überwiegende Teil der Projekte und Maßnahmen berücksichtigt. Für die Jahre 1999 und 2000 konnten bisher 79,9 % bzw. 37,9 % aller Projekte ausgewertet werden.

Da über die arbeitsmarktpolitischen Programme keine Einzelpersonen sondern ausschließlich Projekte gefördert werden, es sich daher um eine maßnahmenbezogene Datenbank handelt, war die geschlechtsspezifische Auswertung mit Schwierigkeiten verbunden bzw. die Abbildung der Teilnehmer- und Teilnehmerinnenstruktur nicht ohne weiteres möglich. Beispielsweise konnte nicht unmittelbar dargestellt werden, wieviele der geförderten Männer oder Frauen langzeitarbeitslos waren und/oder eine Berufsausbildung hatten. Um dennoch die Datenbank geschlechtsspezifisch auswerten zu können wurden quasi als Hilfskonstruktion drei Analysekategorien bzw. drei Maßnahmentypen gebildet:

1. Maßnahmen, an denen de facto nur Frauen teilnahmen,
2. Maßnahmen an denen de facto nur Männer teilnahmen und
3. Maßnahmen mit gemischtgeschlechtlicher Besetzung.⁴³

Für diese konnten dann zusammenfassende und vergleichende Aussagen auf folgenden vier Auswertungsebenen getroffen werden:

- Trägerstruktur,

⁴² Von den „EU-Programmen“ wurden die Ziele 2, 3, 4 und 5b sowie die Gemeinschaftsinitiativen ADAPT, BESCHÄFTIGUNG und KONVERSION der Förderperiode 1994 bis 1999, von den Landesprogrammen das sogenannte 8Mio-Programm (Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitslosen und Arbeitslosigkeit bedrohten Personen), das Programm zur Flankierung des regionalen Strukturwandels, das Landesüberbrückungsprogramm „Konversion“ sowie das Ökoprogramm für die geschlechtsspezifische Auswertung herangezogen.

⁴³ Zur Erläuterung der Kategorien siehe Kapitel 4.1 direkt im Anschluss.

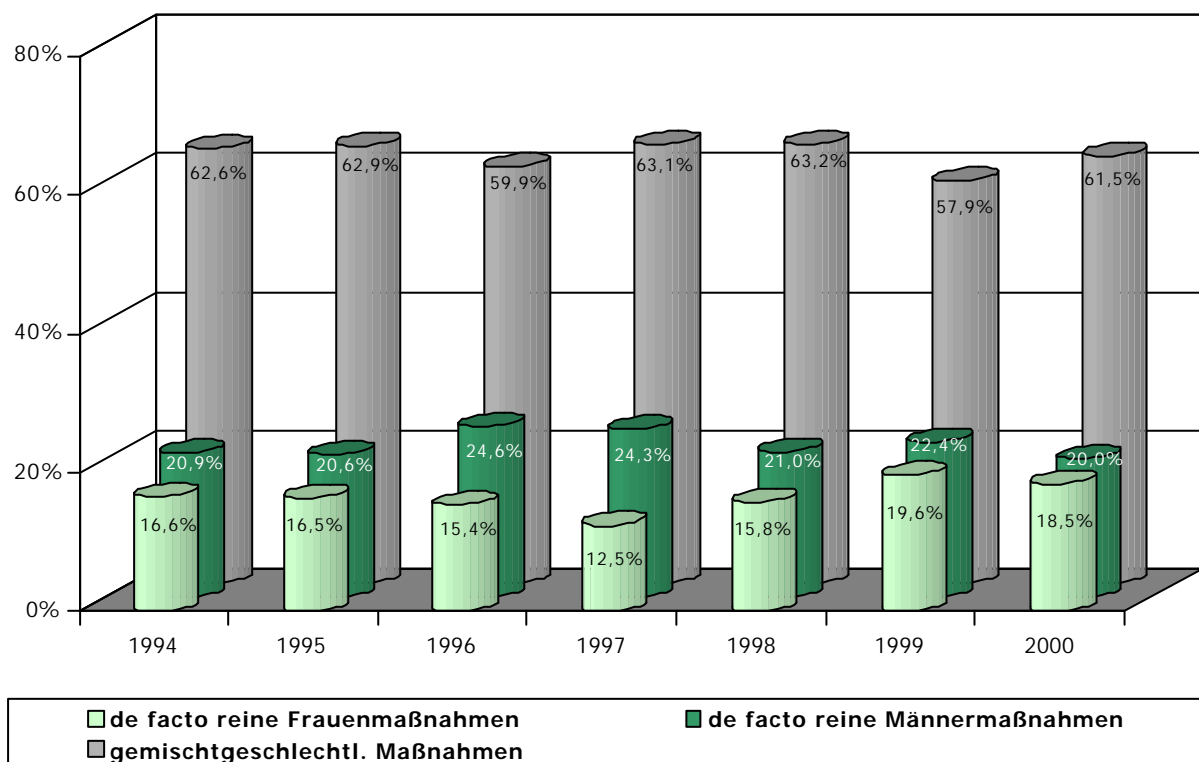
- Maßnahmenstruktur,
- Teilnehmendenstruktur sowie
- Kosten- und Finanzierungsstrukturen.⁴⁴

4.1 Die Maßnahmentypen: Wie sehen sie aus?

In die geschlechtsspezifische Auswertung flossen insgesamt 1.942 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung ein. In oder mit diesen Maßnahmen wurden 96.028 Männer und Frauen erreicht.

Bei den meisten Maßnahmen handelte es sich um gemischtgeschlechtliche Projekte. Seit 1994 bis 2000 gab es insgesamt 1.193 Maßnahmen diesen Typs, ihr Anteil beläuft sich auf durchschnittliche 61,4 %. Die Größenverhältnisse der einzelnen Maßnahmentypen blieben dabei über die Jahre hinweg relativ konstant. (vgl. Abbildung 1)

Abbildung 1 Projekte in den drei Maßnahmentypen von 1994 bis 2000 (in Prozent)



⁴⁴ Ohne die in den nachfolgenden Kapiteln dargestellten Ergebnisse und Schlußfolgerungen relativieren zu wollen sei an dieser Stelle dennoch angemerkt, dass durch die arbeitsmarktpolitischen Programme und Maßnahmen – insbesondere im ESF-Engagement – unterschiedliche Zielsetzungen in Bezug auf Zielgruppenförderung, Branchenvielfalt, regionale Abdeckung, Berücksichtigung regionaler Bedarfslagen und Strukturen usw. verfolgt werden. Dies führt u.U. zu Zielkonflikten, die auch Auswirkungen auf die Zahl und den Anteil erreichter Frauen in Maßnahmen haben dürfte.

In etwa einem Drittel aller Maßnahmen wurden entweder nur Männer oder nur Frauen erreicht. Interessant ist dabei, dass es seit 1994 durchweg mehr de facto reine Männermaßnahmen als de facto reine Frauenmaßnahmen gab. Bei nur 320 bzw. 16,5 % aller untersuchten Maßnahmen des Zeitraumes von 1994 bis 2000 handelte es sich um de facto reine Frauenmaßnahmen, während der Durchschnitt für Maßnahmen mit ausschließlich männlichen Teilnehmenden mit insgesamt 429 Maßnahmen 22,1 % betrug.

Die Tatsache der geringeren Förderung von Maßnahmen für Frauen im Vergleich zu den Maßnahmen für Männer wird noch deutlicher, wenn die Teilnehmendenstruktur betrachtet wird. Von den in den Jahren 1994 bis 2000 insgesamt erreichten 96.028 Personen waren nur 5.949 bzw. 6,2 % Frauen in de facto reinen Frauenmaßnahmen. Hingegen wurden 6.754 Männer in de facto reinen Männermaßnahmen gefördert, d.h. der Anteil lag 0,8 Prozentpunkte höher als der der Frauen in de facto reinen Frauenmaßnahmen.⁴⁵ (vgl. Tabelle 1)

Tabelle 1 Maßnahmen und Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt

1994 bis 2000	Maßnahmen		Teilnehmerinnen und Teilnehmer	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
gemischtgeschlechtliche Maßnahme	1.193	61,4	83.325	86,8
de facto reine Männermaßnahmen	429	22,1	6.754	7,0
de facto reine Frauenmaßnahmen	320	16,5	5.949	6,2
Gesamt	1.942		96.028	

Durch die rein quantitative Auswertung war nicht zu erkennen, ob es sich bei den einzelnen Projekten um gezielte, d.h. explizit geplante Frauenfördermaßnahmen handelte oder um solche, die ursprünglich für beide Geschlechter geplant, aber mehr oder weniger zufällig nur mit Frauen besetzt waren. Aufschluss hierüber lieferte die inhaltsanalytische Auswertung von stichprobenartig gezogenen Verwendungsnachweisen bzw. Sachberichten oder, wenn vorhanden, Konzepten. Es wurde festgestellt, dass ein Großteil der de facto reinen Frauenmaßnahme nicht als Frauenfördermaßnahme konzipiert war, d.h. auch Männer hätten teilnehmen können. Von den de facto reinen Männermaßnahmen waren alle prinzipiell für Frauen offen. (vgl. Kapitel 5)

Dies bedeutet: erstens gibt es spezielle, explizit geplante Frauenfördermaßnahmen, deren Anteil jedoch noch niedriger liegt, als der Anteil von 16,5 % de facto nur mit Frauen durchgeführter Maßnahmen. D.h. auch, dass weniger als 6,2 % Frauen tatsächlich Teilnehmerinnen von Frauenfördermaßnahmen sind, da ein Teil von ihnen an ‚zufällig‘ nur mit Frauen durchgeführten Maßnahmen teilnimmt. Zweitens gibt es

⁴⁵ vgl. Abbildung 1 im Anhang

zwar keine explizit geplanten Männerfördermaßnahmen, aber de facto wird eine ganze Reihe von Maßnahmen speziell für Männer durchgeführt.

Dass Frauen in der aktiven Arbeitsmarktförderung in Rheinland-Pfalz unterrepräsentiert sind, wurde durch die geschlechtsspezifische Auswertung der Projektdatenbank erhärtet. Im Durchschnitt wurden von 1994 bis 2000 zwei Drittel Männer und nur ein Drittel Frauen erreicht. (vgl. Tabelle 2)

Dieses Ein-Drittel/Zwei-Drittel-Verhältnis scheint typisch zu sein hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter an der Förderung, denn auch bei den 83.325 Personen gemischtgeschlechtlicher Maßnahmen handelte es sich zu zwei Drittel um Männer und zu einem Drittel um Frauen⁴⁶.

Tabelle 2 Erreichte Personen insgesamt sowie in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen insgesamt

1994 bis 2000	erreichte Personen insgesamt		erreichte Personen, gemischtgeschlechtliche Maßnahmen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	33.754	35,2	27.805	33,4
Männer	62.274	64,8	55.520	66,6
Gesamt	96.028		83.325	

Wichtig ist dabei die Feststellung, dass sich dieses Verhältnis über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg nicht verändert hat. Im Jahr 1997 wurde dieser Trend zwar unterbrochen, denn der Anteil der Männer betrug 51,2 % und der der Frauen 48,8 %, doch handelt es sich hier um eine statistische Verzerrung, hervorgerufen durch eine einzige Maßnahme.⁴⁷

Insgesamt betrachtet blieben die Proportionen ein Drittel Frauen und zwei Drittel Männer relativ konstant und verschlechterten sich sogar in den letzten Jahren leicht zu Ungunsten der Frauen. (vgl. Abbildung 2)

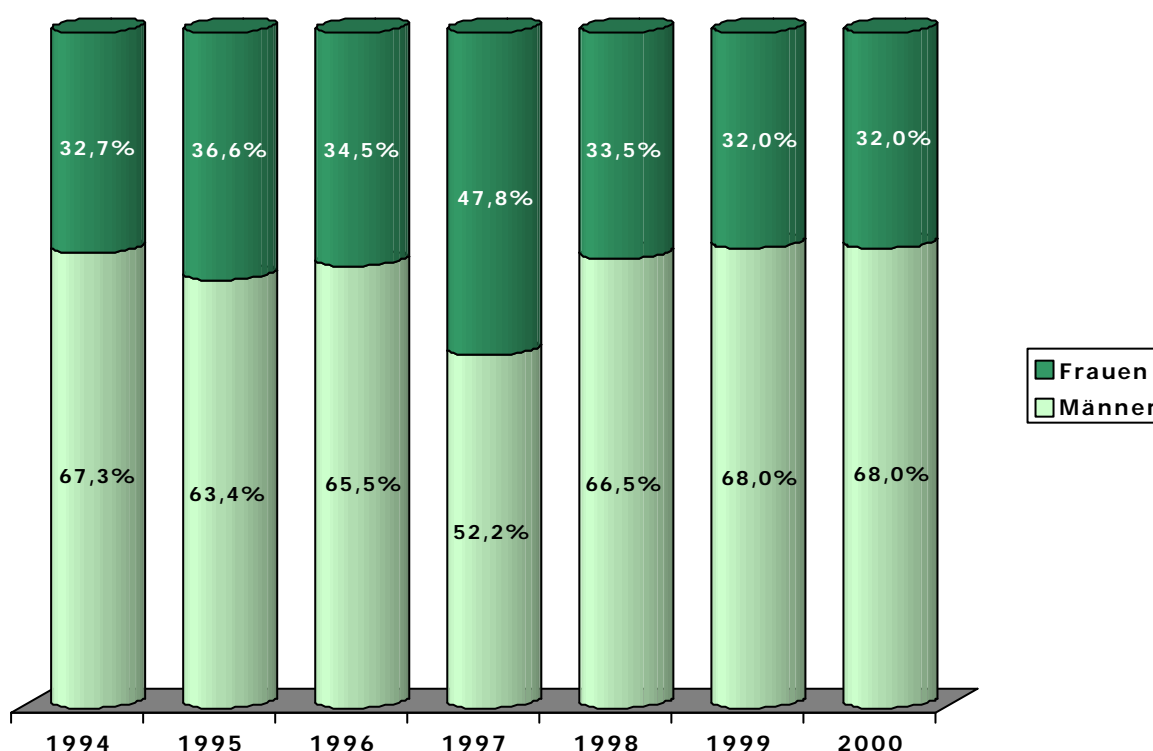
Dies ist ein Indiz dafür, dass die Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz bisher keine ausreichende Wirkung insbesondere hinsichtlich der Erhöhung der Frauenanteils an der Förderung gezeigt hat. Ein Ergebnis, das nicht erstaunt angesichts der Tatsache, dass es gleichzeitig mehr de facto reine Männermaßnahmen gab. Allerdings ergibt sich hieraus nicht zwingend die Konse-

⁴⁶ vgl. Abbildung 2 sowie Tabelle 1 im Anhang: Erreichte Personen in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen (Prozent und absolut).

⁴⁷ Diese Maßnahme wurde von einem privaten Bildungsträger durchgeführt und richtete sich an (Noch-)Beschäftigte im medizinischen Dienstleistungsbereich, und dabei vornehmlich an Frauen. Es handelte sich hierbei jedoch nicht um eine klassische Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme sondern um eine mit präventivem, arbeitsplatzerhaltenden Charakter, die eine erhebliche Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmer (insgesamt 3812) erreichen sollte.

quenz der Abschaffung aller de facto reinen Männerprojekte. Zwar ist es einerseits bedenklich, dass ihr Anteil größer ist als der gezielter Frauenfördermaßnahmen. Andererseits sollte zukünftig dem Faktum Rechnung getragen werden, dass auch Männer geschlechtsspezifische Probleme, Bedarfe und Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt haben. Daher kann die Förderung von Männern in einer reinen Männergruppe durchaus sinnvoll und bedarfsgerecht sein. In diesem Fall sollten reine Männermaßnahmen allerdings explizit geschlechtsspezifisch konzipiert und begründet sowie als solche benannt werden. Die bisherigen eher zufällig entstandenen de facto reinen Männermaßnahmen würden dann weitestgehend obsolet.

Abbildung 2 Erreichte Frauen und Männer von 1994 bis 2000 (in Prozent)



4.2 Die quantitativen Zielvorgaben: Wie ist die Ausgangslage?

Eine wesentliche Orientierung in der Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz sind zukünftig die quantitativen Zielvorgaben, wie sie 2001 auf Landesebene für die Umsetzung des ESF Ziel 3 und Ziel 2 sowie der Landesprogramme festgelegt wurden. Den Rahmen dieses Quantifizierungsvorhabens bilden die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU: Danach ist es wichtig sicherzustellen, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zuteil werden, wie es ihrem Anteil an Arbeitslosen entspricht.⁴⁸

⁴⁸ vgl. bspw. Rat der Europäischen Union: Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für die Jahre 1999, 2000, 2001 und 2002.

vgl. Tabelle 2 im Anhang: Gegenüberstellung der EU-Vorgaben mit der tatsächlichen Förderung in Rheinland-Pfalz im Zeitraum von 1994 bis 2000.

Da im Politikfeld E des ESF ausschließlich Frauen gefördert werden sollen und dieses Politikfeld 10 % der Mittel bindet, wurde im Einklang mit dem Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) für das Land Rheinland-Pfalz ein *anzustrebender Frauenanteil von 50 % an allen Fördervorgängen* festgesetzt.⁴⁹ Maßgeblich ist dabei die Summe der von ESF (Ziel 3 und Ziel 2) und dem Land geförderten Maßnahmen.

Wenngleich sich die Zielsetzung auf die neue Förderperiode 2000 bis 2006 bezieht, ist es dennoch wichtig sie in der vorliegenden Datenbankauswertung des Zeitraumes von 1994 bis 2000 zu berücksichtigen, da dadurch die Ausgangssituation bzw. die Dimension der Diskrepanz zwischen Realität und Ziel quantifiziert werden kann.

Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass die Überwindung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern noch erheblicher Anstrengungen bedarf. Der Anteil an Frauen, die tatsächlich erreicht werden, liegt für den gesamten Untersuchungszeitraum 14,8 Prozentpunkte unter der Zielsetzung. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass der Anteil an geförderten Männern 14,8 Prozentpunkte – zumindest aus geschlechtsspezifischer Perspektive – zu hoch ist.

Tabelle 3 Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den realen Fördervorgängen mit der quantitativen Zielvorgabe

1994 bis 2000	Erreichte Personen	Realer Anteil an Förderung	Quantitative Zielvorgaben	Maß der Geschlechterungleichheit
Frauen	33.754	35,2 %	50 %	-14,8
Männer	62.274	64,8 %	50 %	+14,8

In einem nächsten Schritt werden die landesweiten Zielvorgaben zukünftig nach programmatischen Gesichtspunkten, d.h. differenziert nach Landesmaßnahmen und ESF-Maßnahmen, quantifiziert.⁵⁰ Dabei wurde in den rheinland-pfälzischen Richtlinien das 50 %-Ziel nicht übernommen, sondern wiederum auf den EU-Vorschlag zurückgegriffen, wonach die realen Förderanteile dem Arbeitslosenanteil gegenüberzustellen sind.

Auch wenn die rheinland-pfälzischen Zielvorgaben hinsichtlich der Auswertungsebenen das 50 %-Ziel nicht mehr vorsehen, soll es hier beibehalten werden. Denn die aktive Arbeitsmarktpolitik strebt zwar einerseits die Reduzierung der Arbeitslosigkeit an, hat aber andererseits zum Ziel, bisher nicht Erwerbstätige (Stille Reserve) in das Berufsleben zu integrieren, d.h. die Erwerbsquote und hier vor allem die Frauenerwerbsquote zu steigern. Dies wird quantitativ nicht berücksichtigt, wenn als Ver-

⁴⁹ vgl. Bundesrepublik Deutschland: Strukturfondsperiode 2000 – 2006. „Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen“ für die Interventionen des Zieles 3 in Deutschland. 30. August 2000, S. 202

⁵⁰ Zu bedenken ist bei dieser Quantifizierung, dass die Vergabe von Projekten und Projektmitteln in beiden Bereichen nach der gleichen Systematik verläuft und es hierbei Handlungsspielräume gibt, die verhindern, dass die Differenzierung in „Fördervorgänge im Land“ und „Fördervorgänge im ESF“ trennscharf ist.

Zukünftig wird die Datenauswertung auch nach Politikfelder differenziert werden (im Vergleich zur quantitativen Zielvorgabe), da diese aber in der Förderperiode 1994 bis 1999 nicht erhoben wurden, können sie nicht in die Retrospektive einbezogen werden.

gleichsgröße nur der Frauen- und Männeranteil an den Arbeitslosen herangezogen wird, das quantitative Ziel ist dann zu niedrig angesetzt.

Tabelle 4 Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den Fördervorgängen im ESF mit I. der Arbeitslosenquoten und II. der quantitativen Zielvorgabe

1994 bis 2000	Realer Anteil an Förderung im ESF	Anteil an Arbeitslosen ⁵¹ I.	Maß der Geschlechterungleichheit I.	Quantitative Zielvorgabe II.	Maß der Geschlechterungleichheit II.
Frauen	33,7 %	45,2 %	-11,5	50 %	-16,3
Männer	66,3 %	54,8 %	+11,5	50 %	+16,3

Tabelle 4 wie auch Tabelle 5 verdeutlichen die Diskrepanz zwischen den realen Förderanteilen (von Männern und Frauen) und den künftig anzustrebenden Geschlechterverhältnissen sowohl in der Landförderung sowie in der ESF-Förderung.

Tabelle 5 Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den Fördervorgängen im Land mit I. der Arbeitslosenquoten und II. der quantitativen Zielvorgabe

1994 bis 2000	Realer Anteil an Förderung im Land	Anteil an Arbeitslosen ⁵² I.	Maß der Geschlechterungleichheit I.	Quantitative Zielvorgabe II.	Maß der Geschlechterungleichheit II.
Frauen	40,6 %	45,2 %	-4,6	50 %	-9,4
Männer	59,4 %	54,8 %	+4,6	50 %	+9,4

Auf den ersten Blick sind die Fördervorgänge des Landes positiver zu bewerten. Immerhin war der reale Frauenanteil im Zeitraum 1994 bis 2000 nur 4,6 Prozentpunkte niedriger als ihr Anteil an den Arbeitslosen, wohingegen der Unterschied im ESF 11,5 Prozentpunkte betrug. Gleichzeitig fehlten im Untersuchungszeitraum 9,4 Prozentpunkte zur Erfüllung der „50 %-Marke“ bei den Fördervorgängen des Landes und 16,3 Prozentpunkte bei der ESF-Förderung. Während im ESF der Frauen- bzw. Männeranteil seit 1994 relativ konstant bei einem Drittel Frauen und zwei Dritteln Männer lag, ist in der Landförderung eine Rückwärtsbewegung zu Ungunsten der Frauen zu beobachten.⁵³ Hier betrug der Frauenanteil im Jahr 1994 noch 51,7 % und sank bis zum Jahr 2000 auf einen Anteil von nur noch 33,4 % ab.

⁵¹ Berechnungsgrundlage: Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz zum 30.9. Durchschnitt von 1994 bis 2000. Quelle: Landesarbeitsamt und eigene Berechnungen

⁵² Berechnungsgrundlage: Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz zum 30.9. Durchschnitt von 1994 bis 2000. Quelle: Landesarbeitsamt und eigene Berechnungen

⁵³ vgl. Tabellen 2 bis 7 im Anhang: Erreichte Personen in den Fördervorgängen im ESF und Land, 1994 bis 2000 (Prozent/absolut) und Frauen- und Männeranteile an den Arbeitslosen 1994 bis 2000

Es ist ebenfalls vorgesehen, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Arbeitsmarktförderung regional zu bemessen. Fortan wird ein Vergleich der Frauen- und Männeranteile nach Arbeitsamtsbezirken vorgenommen werden. Da die Maßnahmen bisher jedoch nicht nach Arbeitsamtsbezirken erfasst wurden, ist eine diesbezügliche Auswertung in der vorliegenden Studie nicht möglich. Alleine die Auflistung der Frauen- und Männeranteile an den Arbeitslosen im Jahr 2001 zeigt aber, dass sich die quantitative Dimension der Zielvorgaben in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken erheblich unterscheiden – beispielsweise von einem zu erreichenden Frauenanteil an allen Fördervorgängen von 42 % im Arbeitsamtsbezirk Koblenz bis hin zu einem Anteil von 58,3 % im Bezirk Kaiserslautern (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6 Arbeitslose Frauen und Männer im Jahr 2001 in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken (absolut und Anteile)⁵⁴

Arbeitsamts- bezirke	Arbeitslose			Geschlechter- verhältnis	
	insgesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bad Kreuznach	12.167	6.550	5.617	53,8 %	46,2 %
Kaiserslautern	15.548	8.043	7.505	51,7 %	48,3 %
Koblenz	8.722	5.062	3.660	58 %	42 %
Landau	11.675	6.042	5.633	51,8 %	48,2 %
Ludwigshafen	16.261	8.953	7.308	55,1 %	44,9 %
Mainz	18.872	10.122	8.751	53,6 %	46,4 %
Mayen	8.310	4.773	3.537	57,4 %	42,6 %
Montabauer	9.230	4.986	4.245	54 %	46 %
Neuwied	10.291	5.614	4.677	54,6 %	45,4 %
Pirmasens	8.471	4.357	4.114	51,4 %	48,6 %
Trier	15.524	8.406	6.848	55,1 %	44,9 %
Rheinland-Pfalz	134.801	72.907	61.894	54,1 %	45,9 %

4.3 Zur Kostenstruktur: Wieviel wurde für Männer und wieviel für Frauen ausgegeben?

Ein Aspekt, der in Genderanalysen stets eine wichtige Rolle spielt, ist der Zugang der Geschlechter zu monetären Ressourcen. Die Finanzierung von Projekten und deren

⁵⁴ Berechnungsgrundlage: Arbeitslose im Jahresdurchschnitt 2001, Quelle: Landesarbeitsamt und eigene Berechnungen

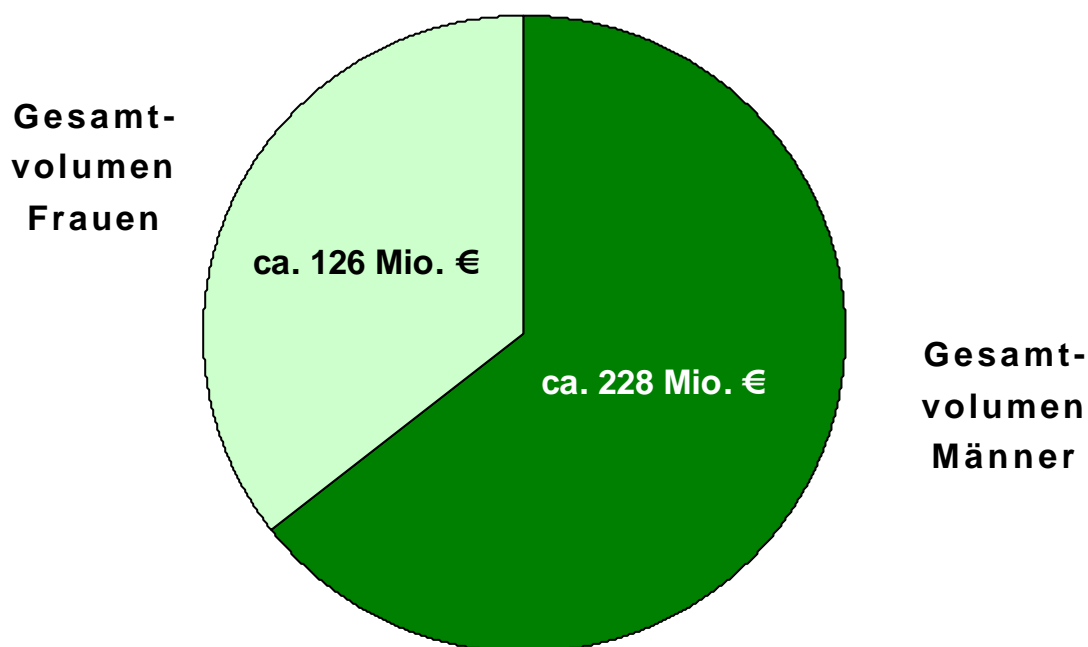
finanzielle Ausstattung sind eine wesentliche strukturgebende Variable, die Benachteiligungen kreiert oder manifestiert:

Das Fördervolumen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz hat sich seit Anfang der 90er Jahre kontinuierlich in allen drei Maßnahmentypen erhöht. Analog zur Ausweitung des Teilnehmerinnen- und Teilnehmerspektrums, der Trägerlandschaft sowie der Maßnahmenarten ist mittlerweile ein komplexes System unterschiedlicher Förderinstrumente entstanden, welches sich an regionalen und zielgruppenspezifischen Ansprüchen orientiert.

Im gesamten Untersuchungszeitraum wurden für die de facto reinen Frauenmaßnahmen ca. 44,5 Mio. €, für die gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen insgesamt rund 223,8 Mio. € und für die de facto reinen Männermaßnahmen annähernd 65,2 Mio. € ausgegeben. Der Maßnahmentyp mit dem geringsten Projektanteil sowie dem zumeist geringsten Teilnehmerinnenanteil verfügte damit auch über das niedrigste Gesamtvolumen.⁵⁵

Wird im gemischtgeschlechtlichen Maßnahmentyp gemäß des Frauenanteils von einem Drittel ein Fördervolumen für Frauen von 81,4 Mio. € angenommen und dieser Betrag zum Volumen der de facto reinen Frauenmaßnahmen addiert, so kann davon ausgegangen werden, dass die rheinland-pfälzische Arbeitsmarktförderung von 1994 bis 2000 rund 125,8 Mio. € für Frauen ausgab. Dieser Betrag entspricht in etwa einem Drittel des Gesamtvolumens und somit in etwa auch dem Anteil der geförderten Frauen insgesamt. Dies bedeutet aber auch, dass für Männer fast doppelt so viel aufgewendet wurde wie für Frauen. (vgl. Abbildung 3)

Abbildung 3 Gesamt-volumen nach Geschlecht von 1994 bis 2000



⁵⁵ Dieses Verhältnis war über die Jahre konstant. Vgl. Abbildung 3 im Anhang

Interessant ist ein pro-Kopf-Vergleich des aufgewendeten Volumens in den de facto reinen Frauenmaßnahmen und den de facto reinen Männermaßnahmen. Auffällig ist, dass die Förderung, die nur Männern zuteil wurde, teurer war als die, die nur Frauen erreichte. Während sich die Ausgaben seit 1994 bis 2000 bei den de facto reinen Frauenmaßnahmen auf 7.475 € pro Frau beliefen, wurden 9.655 € pro Teilnehmer reiner Männermaßnahmen ausgegeben.⁵⁶

Diese Unterschiede der Pro-Kopf-Ausgaben lassen sich mittels verschiedenster Faktoren erklären. Eine wesentliche Einflussgröße auf die Kosten einer Maßnahme ist die Zielgruppe selbst bzw. deren Hilfebedarf, Ausgangsqualifikation etc. Des Weiteren ist auch der Wirtschaftsbereich maßgebend, je nach dem, ob die Qualifikation, Beschäftigung, Fortbildung, etc. beispielsweise technischer Geräte, Maschinen oder besonderer Hilfsmittel bedarf, verringern oder erhöhen sich die Kosten.

Festgestellt werden konnte, dass sich die Zielgruppe der geschlechtsspezifischen Maßnahmetypen unterscheidet. Beispielsweise handelt es sich bei den Teilnehmern rein männlich besetzter Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorwiegend um (Langzeit-)Arbeitslose und gering Qualifizierte, hingegen ist der Anteil an mittel bis hoch qualifizierten Frauen in den reinen Frauenmaßnahmen höher (vgl. Kapitel 4.7). Zudem kommt hier die Gruppe der Berufsrückkehrerinnen hinzu. Die Frage ist nun aber, ob diese unterschiedlichen Zielgruppen die ungleichen Ausgaben rechtfertigen. Selbst wenn der Betreuungsaufwand in den reinen Männermaßnahmen auf Grund geringer Ausgangsqualifikationen erheblich höher wäre, lässt sich daraus umgekehrt nicht schließen, dass Maßnahmen für höher qualifizierte billiger sind. Denn hier ist eventuell der technische Aufwand größer, da bei dieser Zielgruppe z.B. Qualifizierungen, Ausbildungen etc. im Bereich der Informations- und Computertechnologie möglich sind.

4.4 Die Wirtschaftsbereiche: In welchen wurden Frauen und Männer gefördert?

Die Kategorie „Wirtschaftsbereich“ gibt Aufschluss darüber, für welche Berufe und Berufsfelder die Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert oder beschäftigt werden, in welchen sie sich weiter- bzw. fortbilden.

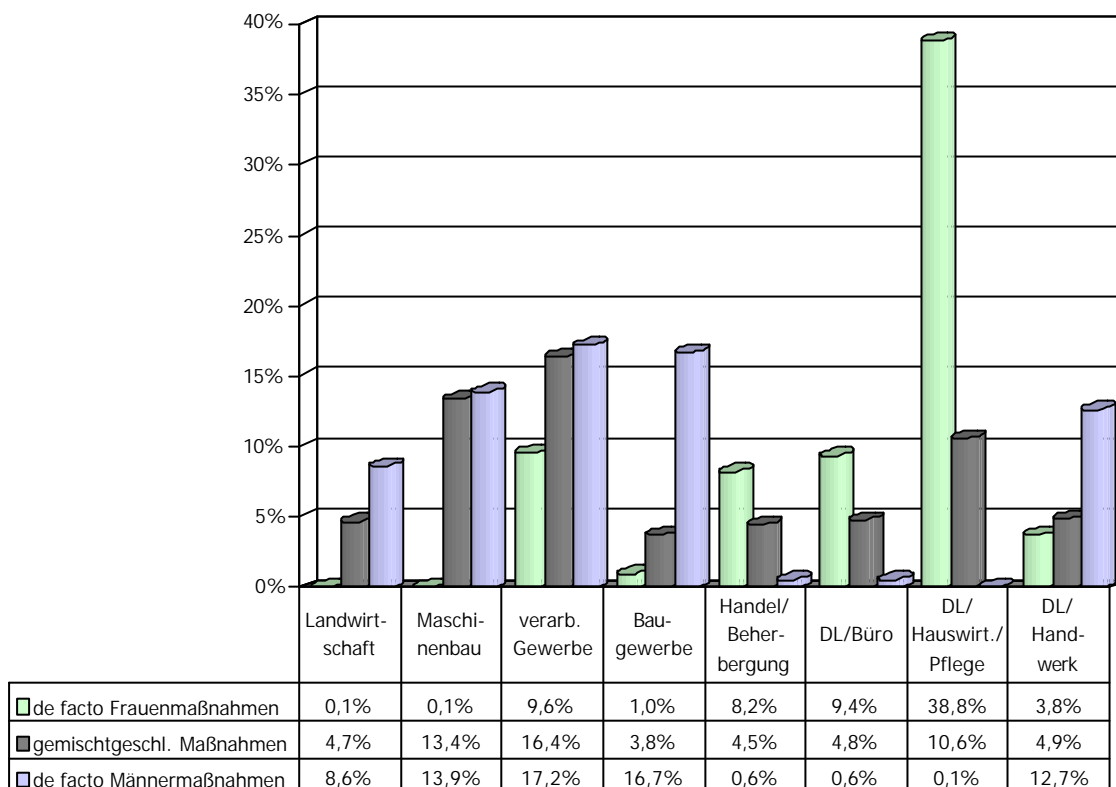
Die geschlechtsspezifische Datenbankauswertung zeigt, dass Frauen hauptsächlich in bisher traditionell weiblichen Bereichen gefördert werden. Ebenso werden Männer überwiegend in männerdominierten Berufen beschäftigt, qualifiziert, fort- oder weitergebildet. Mit anderen Worten ist es der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung bisher nicht gelungen klassische Geschlechterrollenstereotypen in einem gesellschaftlich wünschenswertem Maß zu bearbeiten:

Im gesamten Untersuchungszeitraum von 1994 bis 2000 wurden 64,8 % der Frauen in den de facto reinen Frauenmaßnahmen im Dienstleistungsbereich gefördert; der größte Teil von diesen übte Tätigkeiten in der Hauswirtschaft, der Pflege oder im Büro aus, Bereiche also, die als typisch weiblich angesehen werden. Nur ein geringer Anteil dieser Frauen wurde im handwerklichen, männerdominierten Dienstleistungsbereich eingesetzt. Zwar wurden immerhin 9,6 % der Frauen in den de facto Frauenmaßnahmen im verarbeitenden Gewerbe und 8,2 % in Handel und der Hotelbranche beschäftigt oder qualifiziert, doch bei näherer Betrachtung der Maßnahmentitel

⁵⁶ vgl. Tabelle 8 im Anhang, Entwicklung der Pro-Kopf-Ausgaben in den drei Maßnahmentypen

wird auch hier deutlich, dass ein Schwerpunkt der Förderung auf klassischen Frauenberufen liegt.⁵⁷

Abbildung 4 Verteilung erreichter Personen auf ausgewählte Wirtschaftsbereiche nach den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000⁵⁸



Die Teilnehmer der de facto reinen Männermaßnahmen hingegen wurden fast ausschließlich in Wirtschaftsbereichen mit traditionell männlichen Berufsbildern gefördert; beispielsweise 17,2 % von ihnen im verarbeitenden Gewerbe, 16,7 % im Baugewerbe, 13,9 % im Maschinenbau usw. Lediglich für 0,1 % der männlichen Teilnehmer gab es in den Jahren von 1994 bis 2000 untypische Angebote in den traditionell frauendominierten Bereichen Hauswirtschaft und Pflege.

Entsprechend der gemischtgeschlechtlichen Ausrichtung sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieses Maßnahmentyps in allen Wirtschaftsbereichen, d.h. denen mit traditionell weiblichen oder männlichen Berufsbildern, zu finden; dabei wird der größte Teil in traditionell männertypischen Bereichen wie Handwerk, Baugewerbe, Maschinenbau etc. gefördert. Werden diese Maßnahmen einzeln betrachtet, fällt auf,

⁵⁷ vgl. auch Tabelle 9 im Anhang: Erreichte Personen in den Wirtschaftsbereichen

⁵⁸ In der Grafik sind aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht alle Wirtschaftsbereiche bzw. Berufsfelder aufgeführt, in denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert, aus-, weiter- und fortgebildet oder beschäftigt werden. Da es sich um eine Auswahl handelt ergibt die Addition der Prozentzahlen in der Tabelle nicht den Wert Hundert. Die Grafik soll beispielhaft einen Eindruck über die geschlechtsspezifische Verteilung der Wirtschaftsbereiche liefern.

dass sie meist mit Männern besetzt sind. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den 10,6 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die in der Hauswirtschaft oder Pflege eingesetzt werden, vorwiegend um Frauen.

4.5 Zur Trägerstruktur: Welche Träger boten welche Maßnahmen an?

Eine Beschränkung der Datenauswertung offenbarte sich bei der Analyse der Trägerstruktur. Interessant wäre hier die Klärung der Fragen, welche Träger – kirchliche, private, öffentliche, große, kleine etc. – Maßnahmen für Frauen, Männer oder beide Geschlechter anbieten. Es geht dabei darum, Trägerarten und damit auch jene Organisationsformen zu identifizieren, die eine Förderung im Sinne des Gender Mainstreaming begünstigen oder verhindern. Aus der vorliegenden Trägertypisierung lassen sich jedoch keine Gender Mainstreaming spezifischen Aussagen treffen. Folgendes ist erkennbar:

1. Die Ausweitung der Maßnahmenanzahl insgesamt ging mit der Ausweitung des Trägerspektrums einher. Es konnte sich mittlerweile in den einzelnen Kommunen ein umfassendes, landesweites Netz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen etablieren. Das Trägerspektrum ist vielfältig in allen drei Maßnahmentypen. Es erstreckt sich von kleinen lokalen Initiativen, d.h. in der Regel kleineren gemeinnützigen Vereinen, über Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen unterschiedlichster Größen mit entweder (wohlfahrts-)verbandlichem Hintergrund oder eigenständiger Organisation. Weiterhin reicht es von öffentlichen Bildungsträgern, beispielsweise der Fachhoch- oder Berufsschule, den verschiedensten Kommunen bzw. deren Beteiligung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen, über regionalen Bildungswerken, über Wirtschaftsverbände wie beispielsweise Kammern bis hin zu Wirtschaftsunternehmen, die wiederum vom landwirtschaftlichen Kleinbetrieb bis zum Weltkonzern reichen können.
2. Der größte Projektanteil in allen drei Maßnahmentypen liegt bei den „Bildungswerken/Bildungsträgern und Kammern“ sowie (wohlfahrts-)verbandlichen Initiativen. Dabei gab es im Laufe der Jahre eine Schwerpunktverlagerung, d.h. der Anteil letzterer nimmt zu.
3. Seit 1994 treten immer weniger öffentliche Verwaltungen als Träger der Arbeitsmarktförderung auf, gleichzeitig stieg die Zahl der Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen mit öffentlicher Beteiligung erheblich. Die Aktivierung der Kommunen zur Übernahme eigenständiger arbeitsmarktpolitischer Verantwortung ist also gelungen.⁵⁹ Sichtbar wird dabei die Tendenz, dass Verwaltungen immer mehr dazu übergehen, Aufgaben zu delegieren.
4. Sowohl die absolute Zahl als auch der Projektanteil der kleineren lokalen Initiativen nimmt seit 1994 in allen drei Maßnahmentypen zu. Gerade de facto reine Frauenmaßnahmen werden oft von diesen Trägern ins Leben gerufen: Ihr Anteil an allen Trägern betrug im Jahr 1999 immerhin 23 % gegenüber 12 % bei de facto Männermaßnahmen und 7 % gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen.

⁵⁹ vgl. auch Dick, Oliver/Wolter, Otto (im Auftrag des Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit der Landes Rheinland-Pfalz): Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz 1990-1999. Darstellung und Evaluation zentraler Entwicklungen, Ergebnisse und Perspektiven. Mainz 2000, S. 60

Tabelle 7 Trägerstruktur bzw. Trägerarten in den drei Maßnahmetypen

1994 bis 2000	de facto reine Frauenmaßnahmen	gemischtgeschlechtliche Maßnahmen	de facto reine Männermaßnahmen
kleinere lokale Initiative	13 %	6 %	9 %
öffentliche Bildung (Uni, FH, VHS, BBS)	6 %	4 %	1 %
Bildungswerke, -träger und Kammern	26 %	33 %	34 %
Wirtschaftsbetrieb	1 %	3 %	4 %
(wohlfahrts-)verbandl. B&Q ⁶⁰ -Initiativen	31 %	29 %	20 %
öffentliche Verwaltung	8 %	6 %	6 %
B&Q-Initiative ohne öfftl. Beteiligung	3 %	4 %	2 %
B&Q-Initiative mit öfftl. Beteiligung	12 %	13 %	12 %
Sonstiges	1%	3%	13%

4.6 Programmatistische Schwerpunkte: Welche geschlechtsspezifischen Ergebnisse gibt es?

Das vielfältige Angebot arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ebenso wie das vielgestaltige Trägerspektrum sind ein Beleg dafür, dass sich die arbeitsmarktpolitischen Interventionen in Rheinland-Pfalz nicht an einen homogenen Personenkreis richten, sondern immer wieder der Versuch unternommen wird, den Problemen, Bedarfen und Ressourcen der von Arbeitslosigkeit Betroffenen gerecht zu werden. Innerhalb der differenzierten Angebote lassen sich zwei zentrale Schwerpunktsetzungen erkennen⁶¹:

- Der erste Schwerpunkt liegt bei den „klassischen“ Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten für jene Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die auf Grund lang andauernder Arbeitslosigkeit, deutlich unterdurchschnittlichem Qualifikationsniveau oder anderer Benachteiligungen ohne die Förderung kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Die Ursachen und die Dauer der Arbeitslosigkeit sind dabei heterogen, eine Gemeinsamkeit sämtlicher unter dieser Kategorie subsumierte Projekte ist, dass für alle dort geförderten Personen – zumindest vorübergehend – wieder ein beschäftigungsanaloger Arbeits- oder Umschulungsplatz geschaffen werden konnte.
- Seit 1993 gewinnt ein zweiter Schwerpunkt arbeitsmarktpolitischer Interventionen an Bedeutung. Es werden verstärkt Maßnahmen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sowie Beschäftigte angeboten, mit dem Ziel der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der längerfristigen Sicherung von Beschäftigungsperspektiven. Dies geschieht etwa über Anpassungsqualifizierungen für Beschäftigte im Bereich der Neuen Technologien, über die Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für Klein-

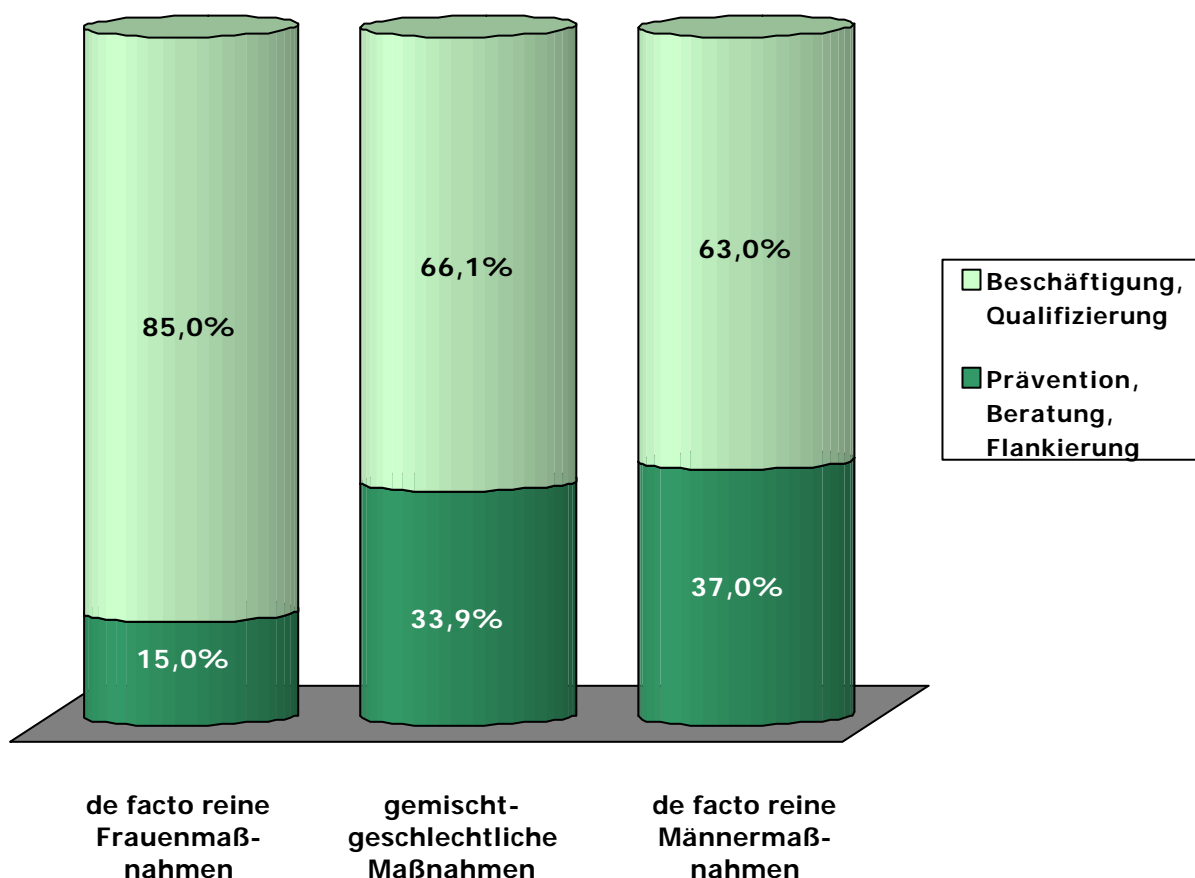
⁶⁰ B&Q = Beschäftigung und Qualifizierung

⁶¹ vgl. Dick/Wolter 2000, S.38 ff.

und Mittelbetriebe, über spezielle Beratungsangebote oder mittels berufsbegleitender Qualifizierungen bzw. Fort- und Weiterbildungen. Mittlerweile liegt der Anteil dieser Maßnahmen – im folgenden mit den Begriffen: Prävention, Beratung, Flankierung umschrieben – bei etwa einem Drittel. Deutlicher wird ihr Bedeutungsgewinn wenn der Anteil der dort erreichten Personen betrachtet wird: Dieser ist von 45 % im Jahre 1994 auf mittlerweile über zwei Drittel angestiegen.⁶²

Die geschlechtsspezifische Auswertung belegt die unterschiedliche Relevanz dieser präventiven, beschäftigungssichernden Maßnahmen in den drei Maßnahmentypen. Der Blick auf die Zahl der geförderten Projekte verdeutlicht, wie wenig geschlechtsspezifische Maßnahmen der Prävention, Beratung oder Flankierung Frauen zu Gute kommen. Bei nur 15 % der de facto reinen Frauenmaßnahmen handelt es sich um präventive, beschäftigungssichernde Projekte. Wohingegen deren Anteil in den beiden anderen Maßnahmentypen deutlich höher ist (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5 Anteil der Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sowie Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung in den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis 1994 bis 2000



Die unterschiedliche Bedeutung der zwei programmatischen Schwerpunkte innerhalb der drei Maßnahmentypen wird ebenfalls offensichtlich, wenn die erreichten Personen untersucht werden. In gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen betrug der Anteil

⁶² zur Entwicklung der beiden Maßnahmenswerpunkte vgl. Abbildungen 4 im Anhang

der dort geförderten Personen von 1994 bis 2000 immerhin 72,4 %. Umgekehrt wird den Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern geschlechtspezifischer Maßnahmen Hilfe überwiegend in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten zuteil. Dies gilt für 64 % der Teilnehmer der de facto reinen Männermaßnahmen und für 73,4 % der Teilnehmerinnen in den de facto reinen Frauenmaßnahmen (vgl. Tabelle 8)

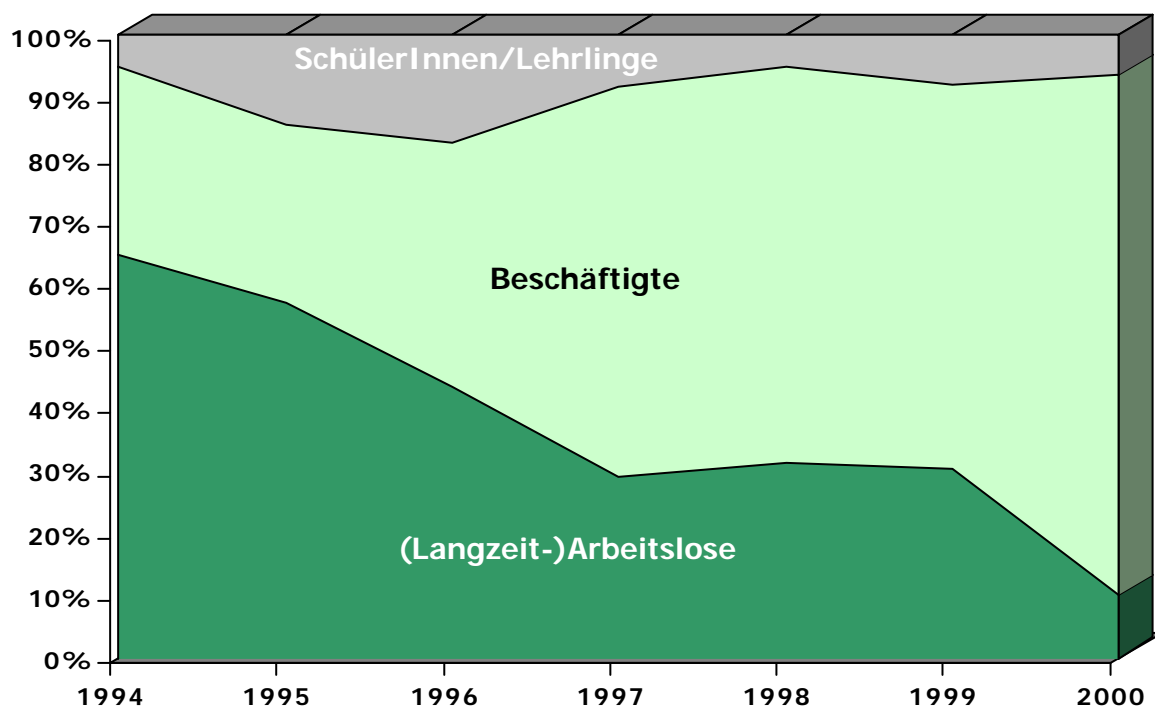
Tabelle 8 Erreichte Personen in den drei Maßnahmentypen

1994 bis 2000	Beschäftigung und Qualifizierung		Prävention, Beratung, Flankierung	
gemischtgeschl. Maßnahmen	22.714	27,3 %	60.611	72,7 %
de facto reine Frauenmaßnahmen	4.367	73,4 %	1.582	26,6 %
de facto reine Männermaßnahmen	4.320	64,0 %	2.434	36,0 %

4.7 Zur Teilnehmendenstruktur: Wer wurde erreicht und mit welchen Maßnahmen?

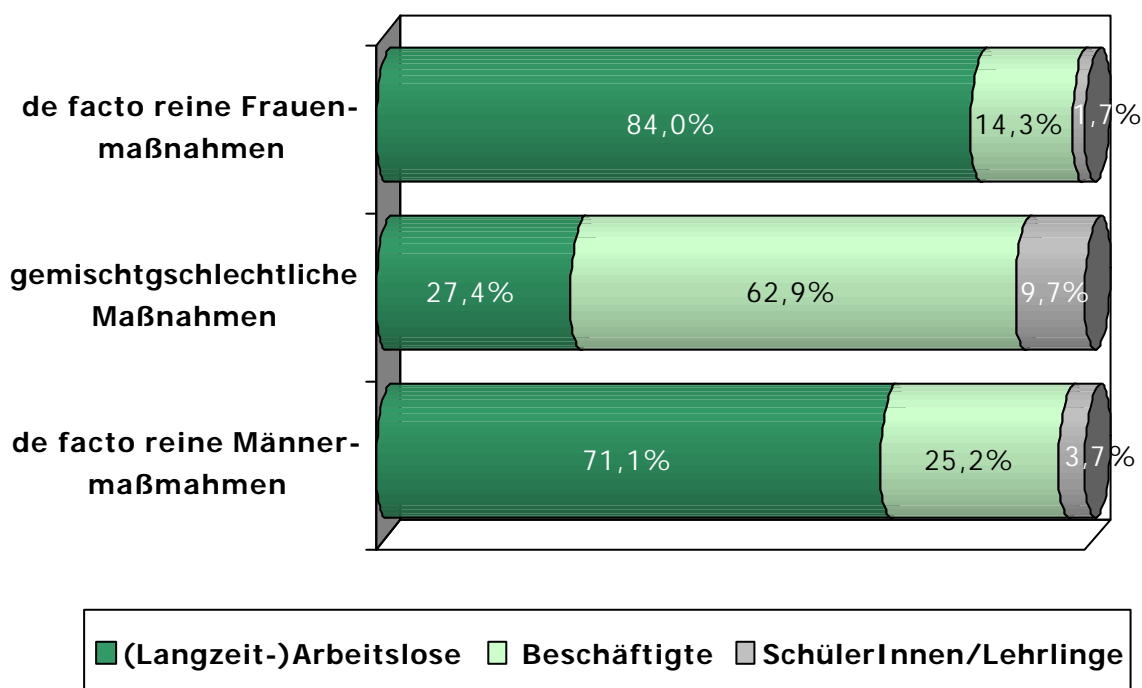
Analog zur Zunahme präventiver beschäftigungssichernder Maßnahmen veränderte sich die Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Interventionen seit 1994 erheblich. Handelte es sich damals bei 65 % der erreichten Personen um (Langzeit-)Arbeitslose, so ist die größte Gruppe im Jahr 2000 mit circa 80% die der Beschäftigten (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6 Beschäftigungsstatus der erreichten Personen



Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Auswertung konnte dieses Ergebnis präzisiert werden: die am meisten geförderte Personengruppe der gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen ist die der Beschäftigten. Die Hauptzielgruppe der geschlechtsspezifischen Maßnahmen hingegen setzt sich weiterhin aus arbeitslosen bzw. langzeitarbeitslosen Frauen und Männern zusammen. Auch wenn die Förderung von Beschäftigten in diesen beiden Maßnahmetypen zunimmt, so lag der Anteil der (Langzeit-)Arbeitslosen an allen erreichten Personen im gesamten Untersuchungszeitraum bei den de facto reinen Frauenmaßnahmen bei 84 % und bei 71 % bei den de facto reinen Männermaßnahmen (vgl. Abbildung 7). Erkennbar ist also eine leichte Differenz innerhalb der geschlechtsspezifischen Maßnahmen: beschäftigte Frauen sind hier noch mehr unterrepräsentiert als beschäftigte Männer.⁶³

Abbildung 7 Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000



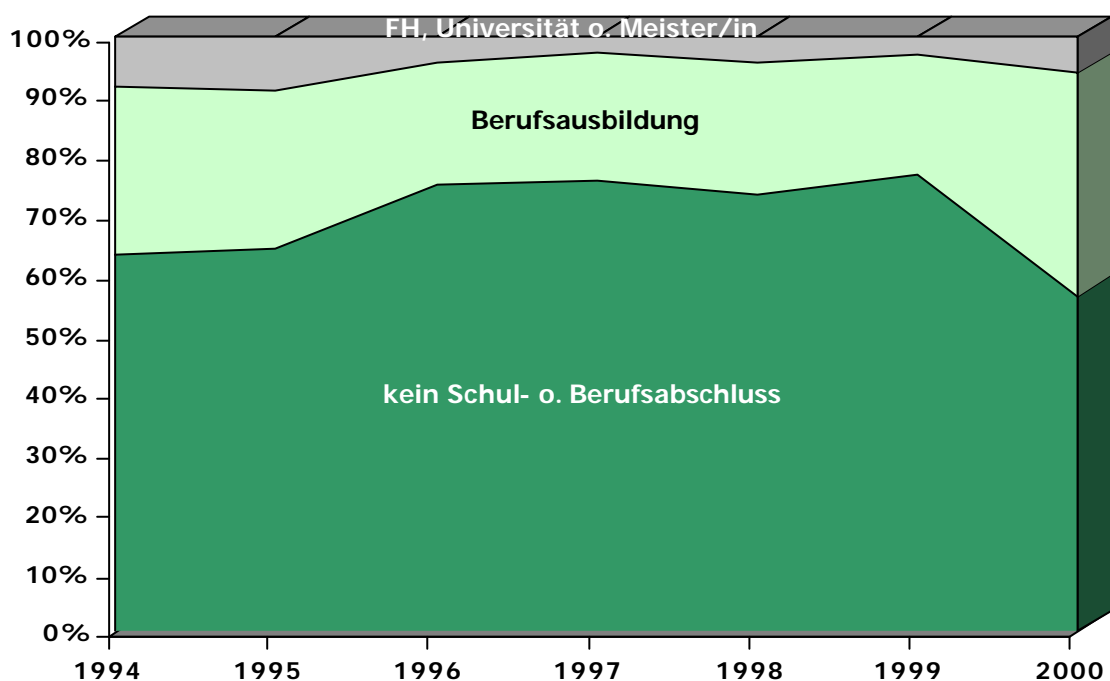
Die Ergebnisse bestätigen die des Kapitels 4.6, d.h. einerseits die Tatsache, dass Teilnehmende gemischtgeschlechtlicher Maßnahmen überwiegend über Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung erreicht werden und Personen geschlechtsspezifischer Maßnahmen überwiegend über Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Andererseits wird das Ergebnis erhärtet, wonach Frauen weniger präventive, beschäftigungssichernde Maßnahmen angeboten werden als Männern.

⁶³ vgl. auch Abbildungen 5 und 6 im Anhang Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen jeweils in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und in Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung; vgl. auch Tabelle 10 im Anhang Entwicklung des Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen.

Entsprechend den Entwicklungen des Beschäftigungsstatus kam es auch hinsichtlich der Ausgangsqualifikation zu Veränderungen der Teilnehmerinnen- und Teilnehmerstruktur. Mit der Ausweitung der Beratungs-, Präventions- und Flankierungsmaßnahmen im Laufe der 90er Jahre erhöhte sich der Anteil der geförderten Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meister- und Meisterinnentitel. Der Anteil dieser mittel bis hoch qualifizierten Personen lag im Jahr 1999 bereits bei 60,8 % und nur noch 39,2 % aller erreichten Personen waren gering qualifiziert, d.h. sie hatten keinen Berufs- oder sogar Schulabschluss.⁶⁴

Die Ausgangsqualifikation ist dabei jedoch je nach programmatischer Ausrichtung der Maßnahmen unterschiedlich. Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, deren Hauptzielgruppe (Langzeit-)Arbeitslose sind, erreichten beispielsweise überwiegend Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Schul- oder Berufsabschluss. (vgl. Abbildung 8)

Abbildung 8 Ausgangsqualifikation der erreichten Personen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten



Angebote der Prävention, Beratung und Flankierung hingegen richten sich hauptsächlich an Beschäftigte, daher liegt hier der Anteil derjenigen mit Berufsausbildung oder gar (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meister/innenausbildung mittlerweile bei über 80 %.⁶⁵

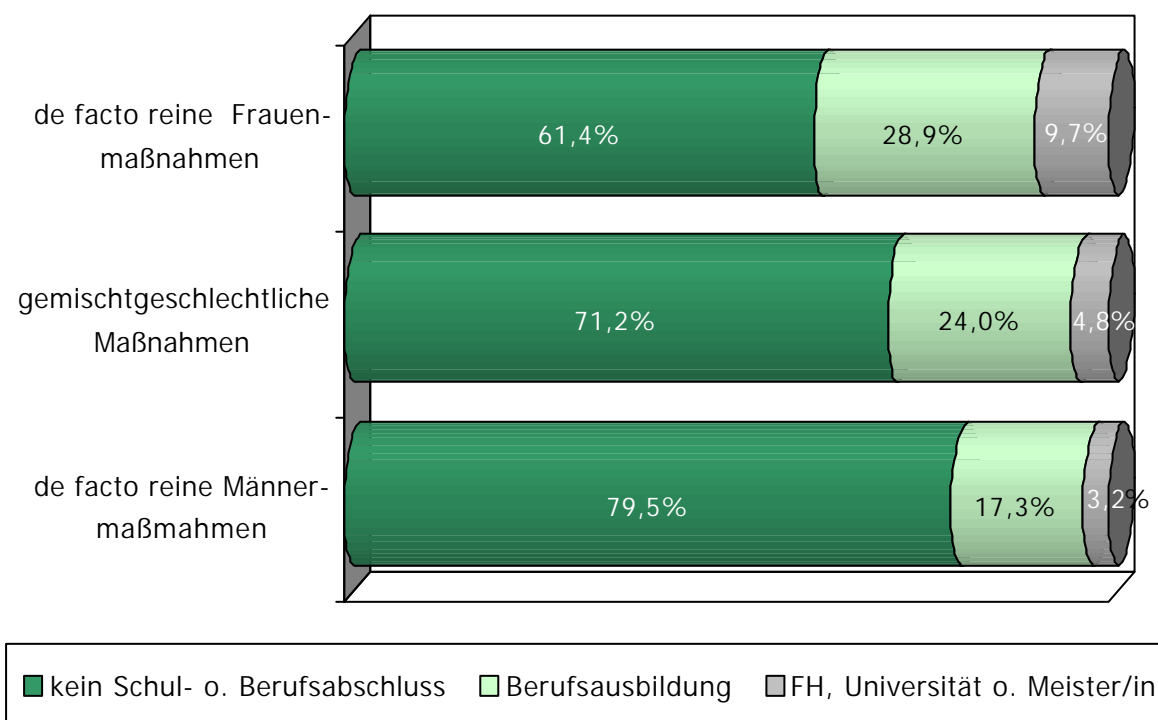
⁶⁴ vgl. Abbildung 7 im Anhang

⁶⁵ vgl. Abbildung 8 im Anhang

Diese allgemeine Charakterisierung der Teilnehmendenstruktur in beiden programmatischen Schwerpunkten differenziert sich bei geschlechtsspezifischer Analyse, bzw. der Analyse der drei Maßnahmentypen.⁶⁶

In allen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmentypen bilden zwar die gering qualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer die größte Gruppe, doch während etwa 80 % der Männer in den de facto reinen Männermaßnahmen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können oder sogar keinen Schulabschluss besitzen, ist der Anteil der entsprechenden Frauengruppe in den de facto Frauenmaßnahmen fast 20 Prozentpunkte niedriger (vgl. Abbildung 9). Möglich ist es, dass die Quote der rund 30 % Frauen mit Berufsausbildung bzw. der rund 10 % hochqualifizierter Frauen dadurch beeinflusst wird, dass in den de facto reinen Frauenmaßnahmen im Gegensatz zu den anderen zwei Maßnahmentypen relativ viele Berufsrückkehrerinnen zur Zielgruppe gehören. Wenn diese Vermutung richtig ist, handelt es sich hier um eine Abbildung von struktureller Ungleichheit, d.h. Frauen ist die Integration in den Arbeitsmarkt auf Grund von Familienphasen erschwert. Die Arbeitsmarktförderung versucht hier, diese Chancenungleichheit aufzufangen.

Abbildung 9 Ausgangsqualifikation in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000



Umgekehrt ist ein Großteil der durch präventive beschäftigungssichernde Maßnahmen erreichten Personen mittel bis hoch qualifiziert; dennoch lassen sich auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen. In den de facto reinen Frauenmaß-

⁶⁶ vgl. auch Abbildung 9 im Anhang: Ausgangsqualifikation in den drei Maßnahmentypen

nahmen liegt der Anteil der Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss oder Meisterintitel bei 9,2 % und somit 6 Prozentpunkte über der vergleichbaren Gruppe in de facto reinen Männermaßnahmen. Dies kann darauf hinweisen, dass Frauen mit hohem Qualifikationsniveau im Gegensatz zu den sehr gut ausgebildeten Männern eher Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben und daher arbeitsmarktpolitische Hilfen in Anspruch nehmen müssen. Bei den Männern ist es – ähnlich wie bei den Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – vor allem die Gruppe derjenigen mit niedrigem Qualifikationsniveau, die auf die Arbeitsmarktförderung angewiesen ist. Auf der anderen Seite kann der erhöhte Anteil höher qualifizierter Frauen auch bedeuten, dass bisher nicht genügend Angebote für gering- bis mittelqualifizierte Frauen entwickelt wurden bzw. für diese besondere Zugangshemmnisse bestehen.

4.8 Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Im Gegensatz zu den präventiven, beschäftigungssichernden Maßnahmen handelt es sich bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen um eine Interventionsform mit festen Rahmenbedingungen und Strukturen im Ablauf. Bestimmte Parameter – wie der zeitliche Umfang einer Maßnahme, der Personalschlüssel, die Maßnahmengröße sowie Verbleibseffekte – können daher nur für solche Maßnahmen ausgewertet werden:

4.8.1 Zur Gestaltung: Gab es geschlechtsspezifische Unterschiede?

Die Teilnahme an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen impliziert die Förderung in einem festgelegten Stundenrahmen, anders als beispielsweise bei der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten. Der wöchentliche Stundenumfang einer Maßnahme kann dabei sehr gering sein – wie etwa bei bestimmten Reintegrationsmaßnahmen oder dem Erwerb von Zusatzqualifikationen – er kann aber auch je nach Förderbedarf und Belastbarkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Vollzeitumfang haben.

In allen drei Maßnahmentypen fanden sich bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung Vollzeit- wie auch Teilzeitmaßnahmen. Die Analyse der durchschnittlichen Wochenstunden der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer offenbart jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmentypen. Jene Maßnahmen, in denen nur Frauen gefördert werden, haben einen geringeren Wochenstundendurchschnitt als die mit nur männlichen Teilnehmenden. Dieser lag im gesamten Untersuchungszeitraum von 1994 bis 2000 bei den Teilnehmerinnen der de facto reinen Frauenmaßnahmen bei 26,7, bei den de facto Männermaßnahmen hingegen bei 31 Stunden pro Woche. Die gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen mit einem Durchschnitt von 27,8 Wochenstunden je Teilnehmerin bzw. Teilnehmer sind in der Mitte angesiedelt.

De facto reine Frauenmaßnahmen sind also häufiger als Teilzeitmaßnahme konzipiert und durchgeführt zu werden als gemischtgeschlechtliche Projekte und de facto reine Männermaßnahmen.

Wird die Anzahl der Maßnahmen hinsichtlich des wöchentlichen Stundenumfangs für jeden Maßnahmetyp berechnet, erhärtet sich dieses Ergebnis (vgl. Tabelle 9). Etwa zwei Drittel der de facto reinen Männermaßnahmen haben einen Wochenstundenumfang von mehr als 31 Stunden pro Woche und nur 15 % dieser Maßnahmen weniger als 20 Wochenstunden. Der Anteil an Maßnahmen mit über 31 Wochenstunden

liegt bei den de facto reinen Frauenmaßnahmen hingegen bei 40% und an Maßnahmen mit unter 20 Wochenstunden bei 30 %.

Tabelle 9 Verteilung des Wochenstundenumfangs der Beratungs- und Qualifizierungsprojekte in den drei Maßnahmetypen (in Prozent)

	de facto reine Frauenmaßnahmen (N = 221)	gemischtgeschlechtliche Maßnahmen (N = 534)	de facto reine Männermaßnahmen (N = 195)
1-10 Wochenstunden	6 %	5 %	5 %
11-20 Wochenstunden	24 %	23 %	11 %
21-30 Wochenstunden	31 %	27 %	18 %
31-40 Wochenstunden	39 %	45 %	65 %

Eindeutige Bewertungen von Teilzeitangeboten sind problematisch. Einerseits werden Teilzeitangebote von Frauen nachgefragt, da sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zur Arbeitsmarktförderung ermöglichen. Auf individueller Ebene kann Teilzeit daher eine gute Lösungsmöglichkeit für die Bewältigung bestimmter Probleme von Frauen darstellen. Andererseits können Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, sofern sie nur von Frauen nachgefragt werden, dazu beitragen, traditionelle Rollen festzuschreiben. Dies vor allem dann, wenn die Lösung der Probleme mit der Kinderbetreuung im Verantwortungsbereich der Frauen liegen. Zudem ist Teilzeit mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt verbunden, wie beispielsweise geringeren Aufstiegschancen, insbesondere in Führungspositionen und geringeren Einkommen, die vor allem in niedrig bezahlten Stellen, wie beispielsweise der frauentypischen Beschäftigung im Einzelhandel, häufig nicht existenzsichernd sind. Dem Gender Mainstreaming Ziel arbeitet Teilzeitarbeit also nicht unter allen Umständen zu. Nach den Grundsätzen von Gender Mainstreaming sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen beider Geschlechter sein. Teilzeitarbeit damit eine Option in den Lebens- und Berufsplänen von Frauen und Männern werden.

4.8.2 Verbleibseffekte: Welche lassen sich nachweisen?

Als erfolgreich werden Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel dann bezeichnet, wenn es gelingt, zuvor nicht beschäftigte oder nicht ausgebildete Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und zwar bereits während der Maßnahmen oder nach deren Ende. Bei der Erfolgsmessung werden in der Regel daher diese Aspekte unter die Kategorie „positiver Verbleib“ subsumiert. Diese quantifizierbaren Angaben greifen jedoch zu kurz, denn zusätzlich können sogenannte ‚weiche‘ bzw. soziale Faktoren angeführt werden, die eine erfolgreiche Maßnahmenbeendigung bedingen. Diese können meistens nur mittels qualitativen und individualisierten Untersuchungsmethoden ermittelt werden. Ein Beispiel für einen solchermaßen erfolgreichen Maßnahmenverlauf sind positive Persönlichkeitsentwicklungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sie befähigen zukünftig eigenständiger auf

dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu agieren, oder der Beginn einer Therapie (z.B. Drogenentzug) nach Maßnahmenende, die dann erst die Voraussetzung zur Arbeitsfähigkeit schafft.

Bei der Messung und Interpretation von Verbleibseffekten unter geschlechtsspezifischen Aspekten müssen zudem die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Teilnehmerinnen und Teilnehmern berücksichtigt werden. Eine geringere Arbeitsvermittlungsquote bei Frauen könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass die Maßnahmen nicht bedarfsgerecht sind. Andererseits ist für Frauen mit Kindern vermittelt über gesellschaftliche Rollenzuschreibungen der Integrationsdruck in den Arbeitsmarkt geringer als bei Männern. Innere Spannungen entstehen für Frauen eher aus der permanenten Angst heraus durch die Berufstätigkeit die eigenen Kinder zu vernachlässigen. Männer hingegen müssen unter dem immer noch herrschenden gesellschaftlichen Diktat des „Familienernährermodells“ unbedingt eine Arbeit finden.⁶⁷ Bei Integrationsschwierigkeiten können sich Frauen also eher vom Arbeitsmarkt zurückziehen als Männer und zwar ohne, dass ihre Geschlechtsrollenidentität in Gefahr gerät. Dies gilt es bei der Betrachtung der folgenden Ergebnisse zu bedenken.

Die Auswertung der Verbleibsangaben zeigt, dass seit 1994 bis 2000 28,5 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer tatsächlich in Arbeit vermittelt wurden, weitere 9,8 % gingen in eine Umschulung oder Ausbildung und 0,7 % starteten eine Existenzgründung. Somit kann für mehr als einem Drittel der durch die Arbeitsmarktförderung erreichten Personen ein positiver Verbleib dokumentiert werden.

Die Analyse unter dem Aspekt des Geschlechts bestätigt erneut die Unterschiedlichkeit gemischtgeschlechtlicher und geschlechtsspezifischer Maßnahmen. Letztere sind bei der Arbeitsvermittlung erfolgreicher und haben auch geringere Abbruchraten (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10 Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den drei Maßnahmentypen (in Prozent)

1994 bis 2000	de facto reine Frauenmaßnahmen (N = 2.413)	gemischtgeschlechtliche Maßnahmen (N = 15.097)	de facto reine Männermaßnahmen (N = 2.676)	Maßnahmen insgesamt (N = 20.186)
Arbeitsaufnahme	33,4 %	26,6 %	34,9 %	28,5 %
Ausbildung/Umschulung	9,5 %	10,8 %	4,5 %	9,8 %
Existenzgründung	0,6 %	0,7 %	0,9 %	0,7 %
Arbeitslosigkeit	15 %	11,9 %	17 %	12,9 %
Abbrecher/innen	10,7 %	13,9 %	10,6 %	13 %
Keine Angaben/unklar	30,9 %	36,2 %	32 %	35 %

Es fällt auf, dass die Zahl der Abbrecherinnen und Abbrecher einer Maßnahme im gemischtgeschlechtlichen Maßnahmentyp seit 1994 steigt. Auch wenn geschlechts-

⁶⁷ vgl. dazu Kapitel 6.4.2

spezifische Maßnahmen geringere Abbruchraten haben, so steigen diese dennoch bei den de facto reinen Frauenmaßnahmen an, wenn auch weniger ausgeprägt.⁶⁸

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Maßnahmen ist der Übergang in Ausbildung oder in eine Umschulung. Der Anteil der Frauen, die einen solchen Weg nach Maßnahmenende gehen, lag über den gesamten Untersuchungszeitraum betrachtet 5 Prozentpunkte höher. Dies könnte daran liegen, dass sich das Klientel der zwei Maßnahmentypen unterscheidet. In Kapitel 4.7 wurde beschrieben, dass die Teilnehmerinnen in de facto reinen Frauenmaßnahmen tendenziell höhere Ausgangsqualifikationen haben als Männer des entsprechenden Maßnahmentyps. Möglich ist es, dass daher der Schritt hin zu einer weitergehenden Qualifizierung für viele Frauen leichter oder „kürzer“ ist. Eine andere Möglichkeit ist es, dass die Zielsetzungen der Maßnahmen sich je nach Geschlecht unterscheiden. Möglich wäre es, dass der Schwerpunkt insbesondere bei Maßnahmen, in denen Berufrückkehrinnen sind, eher darauf gerichtet ist Perspektiven für das weitere Berufsleben zu entwickeln; wohingegen bei Maßnahmen mit ausschließlich Teilnehmern der Zugang zu Betrieben mittels Praktika im Vordergrund steht.

4.9 Zusammenfassung der Ergebnisse

- Frauen sind in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktförderung unterrepräsentiert. Im Durchschnitt wurden von 1994 bis 2000 zwei Drittel Männer und nur ein Drittel Frauen erreicht. Die explizit geplante Frauenförderung trägt nicht ausreichend dazu bei diese benachteiligenden Geschlechterverhältnisse zu verändern.
- Zwar gibt es spezielle, explizit geplante Frauenfördermaßnahmen, doch lässt sich ihr Anteil nicht genau quantifizieren. Ermittelt werden kann der Anteil an de facto reinen Frauenmaßnahmen, also von Maßnahmen, an denen zwar nur Frauen teilnehmen, die aber meist eher zufällig entstanden sind. Der Anteil an Frauen aus diesen de facto reinen Frauenmaßnahmen beträgt 6,2 %; der Anteil an Frauen aus speziellen explizit geplanten Frauenfördermaßnahmen ist noch geringer.
- Zwar gibt es keine explizit geplanten Männerfördermaßnahmen, aber de facto wird eine ganze Reihe von Maßnahmen speziell für Männer durchgeführt.
- Der reale Frauenanteil an allen landesweiten Fördervorgängen (von 1994 bis 2000) lag 14,8 Prozentpunkte unter den quantitativen Zielvorgaben des Landes Rheinland-Pfalz.⁶⁹ Die Förderung von Frauen entspricht somit noch lange nicht den künftigen quantitativen Zielvorstellungen.
- Das Gesamtvolumen, das für Männer aufgewendet wurde, ist fast doppelt so groß wie das für Frauen. (1994 bis 2000, Frauen 126 Mio. € und Männer 228 Mio. €)
- Frauen werden hauptsächlich in traditionell weiblichen, Männer in traditionell männlichen Bereichen gefördert. Dies bedeutet, dass Geschlechterstereotypen nicht im gesellschaftlich wünschenswertem Maß bearbeitet werden.

⁶⁸ zur Entwicklung des Verbleibs vgl. Tabelle 11 im Anhang

⁶⁹ Für das Land Rheinland-Pfalz wurde ein *anzustrebender Frauenanteil von 50 % an allen Fördervorgängen* festgesetzt.

- De facto reine Frauenmaßnahmen werden häufiger von kleinen lokalen Initiativen ins Leben gerufen als de facto Männer- und gemischtgeschlechtliche Maßnahmen.
- Präventive, beschäftigungssichernde Maßnahmen wie Beratungen, berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung, Umschulungen etc. werden wesentlich weniger für Frauen als für Männer angeboten.
- De facto reine Frauenmaßnahmen werden häufiger als Teilzeitmaßnahme konzipiert als Männermaßnahmen.
- Geschlechtsspezifische Maßnahmen sind erfolgreicher als gemischtgeschlechtliche Maßnahmen.
Teilnehmerinnen von de facto reinen Frauenmaßnahmen machen eher eine Umschulung oder Ausbildung als Teilnehmer von de facto reinen Männermaßnahmen.

5 Die qualitative Dimension der Auswertung, Teil I: Aktenanalyse

5.1 Forschungsfrage und Reichweite

In Ergänzung zur Auswertung der Projekte-Datenbank wurde im Hinblick auf die Forschungsfrage eine Analyse ausgewählter Akten aus den Förderprogrammen des Landes und des ESF vorgenommen. Die Untersuchungsfrage, nach der diese Akten geprüft wurden, lautete: Welche Aussagen lassen sich im Zuge der Aktenanalyse zu dem Themenkomplex Gender Mainstreaming herausfiltern? Kann man aus den Titeln der Maßnahmen, der Dauer, den Kosten, der Zielgruppe, den Wirtschaftsbereichen, den Maßnahmenarten (Ausbildung, Fortbildung, Qualifizierung, Orientierung), der Anzahl der Teilnehmenden, dem Geschlecht, der Nationalität der Teilnehmenden oder der Dauer von Maßnahmen Rückschlüsse auf ein Geschlechterbewußtsein in der Maßnahmenplanung und Durchführung ziehen?

Im einzelnen sind die folgenden Fragestellungen leitend:

- Lassen sich aus den Akten Begründungszusammenhänge herausfiltern, die Aufschlüsse darüber geben, warum Maßnahmen geschlechtsspezifisch oder gemischtgeschlechtlich angelegt oder besetzt sind?
- Werden in der Aktenführung die unterschiedlichen Bedürfnis- und Problemlagen von Frauen und Männern berücksichtigt und in die Maßnahmenplanung und -konzeptionierung integriert?

Die Analyse der Akten alleine erlaubt nicht den Rückschluss darauf, inwiefern ein Geschlechterbewusstsein bei den Trägern vorhanden bzw. nicht vorhanden ist. Gender Mainstreaming als verbindliches Querschnittziel wird erst ab 2002 inhaltlich in den Maßnahmen Berücksichtigung finden und damit dokumentationspflichtig werden. Sowohl die Aktenanalyse als auch die Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liefern deshalb Aussagen über die derzeitigen Bedingungen und Strukturen, auf die die Umsetzung des Querschnittszieles Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz trifft.

5.2 Zur Datenbasis und Auswahl der Stichprobe

Aus dem Jahr 1999 wurden insgesamt **30 Akten** aus den Förderprogrammen des Landes und des ESF (Europäischer Sozialfonds), im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV), ausgesucht. Die im Landesamt gebündelten Daten dienen der Dokumentation und dem Verwendungsnachweis der mit öffentlichen Geldern unterstützten Arbeitsförderungsprojekte. Die in der vorliegenden Untersuchung erhobene Stichprobe wurde anhand der Jahresliste der Projekte-Datenbank des ism gezogen. Das ism ist mit der Evaluation aller mit finanzieller Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz und des ESF (Europäischer Sozialfonds), durchgeführten Arbeitsmarktförderprogrammen betraut⁷⁰. Das Jahr 1999 wurde ausgewählt, da es einen relativ guten Datenbestand aufweist. Für das Geschäftsjahr 2000 waren zum Untersuchungszeitpunkt die Verwendungsnachweise noch nicht geprüft und daher die Unterlagen unvollständig, es lagen zu diesem Zeitpunkt lediglich 37,9% der Daten vor.

⁷⁰ vgl. Kapitel 4

Seit 1997 ist das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) mit der Abwicklung des ESF und der Landesprogramme betraut. Bis dahin erfolgte die Antragstellung und weitere Abwicklung der Projekte direkt über das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit (MASFG). Jährlich fordert das mittlerweile um die Abteilung Familie erweiterte MASFG Projektträger und arbeitsmarktpolitische Akteure auf, ihre Maßnahmenvorhaben anzumelden⁷¹. Im programmatischen und finanziellen Rahmen innerhalb der Projektentwicklung sind es in erster Linie die Träger, die Projektideen entwickeln und anbieten. Nur einige Modellprojekte werden durch das MASFG direkt initiiert⁷².

Im Vorfeld des Antragsverfahrens werden die Projekte in der Regel als Interessensbekundung eingereicht. Durch die Beratung von RAT, der Rheinland-pfälzischen Beratungsstelle zur Arbeitsmarktintegration Benachteiligter, der Technischen Hilfe zum Europäischen Sozialfonds, erfolgt eine Klassifizierung der Projekte in drei Prioritäten.

“Anhand dieses Klassifikationsrasters werden die Projekte in einer Klausurtagung von RAT, LSJV und MASFG diskutiert. Nicht förderbare Projekte erhalten vom LSJV eine Absage, bei den “Priorität 1”-Projekten erfolgt eine Antragstellung beim LSJV, Projekte der “Priorität 2” werden vorläufig zurückgestellt und möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt genehmigt⁷³ (...) Im Anschluss an das Voranmeldeverfahren erfolgt die eigentliche Antragstellung beim LSJV. Bei Bedarf werden die Träger hierbei von RAT unterstützt. Im LSJV wird auch eine erste Prüfung der Anträge vorgenommen, die anschließend zur weiteren Bearbeitung (anhand eines definierten Kriterienkatalogs) an RAT weitergeleitet werden, wo gegebenenfalls gemeinsam mit den Trägern eine Modifikation des Antrages vorgenommen wird. Am Ende dieses Abstimmungsprozesses erstellt RAT ein Votum zu jeder Maßnahme, mit Ausnahme einiger Maßnahmen, die direkt über das MASFG initiiert und genehmigt werden”.⁷⁴

Das Votum enthält eine Empfehlungsaussage und dient zur Vorbereitung der Entscheidung über die Projektbewilligung beim LSJV. Die Empfehlung ist jedoch für das Landesamt nicht bindend. Im LSJV wird der Antrag weiter bearbeitet und bewilligt. Mit der Bewilligung erfolgt eine erste Mittelzuweisung. Über die Verwendung der Mittel haben die Träger am Jahresende und nach Maßnahmenende einen Verwendungsnachweis und einen Sachbericht vorzulegen. Die Prüfung des Verwendungsnachweises erfolgt im LSJV.

Im LSJV sind die Akten zur Antragstellung der Projekte gebündelt. Sie werden dort nach Kalenderjahren archiviert. Im Idealfall enthält eine Akte einen Antrag, ein Konzept, das RAT-Votum, einen Verwendungsnachweis mit Zwischenbericht und/oder Endbericht.

Die Vorgaben des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung zur Erstellung eines Berichtes über die Durchführung einer Maßnahme besagen, dass “(...) der Sachbericht ein wesentlicher Bestandteil des Verwendungsnachweises ist. In diesem

⁷¹ vgl. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)/ Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG): Förderung der Entwicklung des Ländlichen Raumes nach Ziel Nr. 5b der EU-Strukturfonds Rheinland-Pfalz, Abschlussbewertung für den Förderzeitraum 1994-1999. Juli 2001. Prozessanalyse Unterprogramm U3 (ESF), S. 76 ff.

⁷² vgl. ebenda

⁷³ vgl. ebenda S. 77

⁷⁴ vgl. ebenda S. 78

Bericht soll insbesondere auf die Verwendung der Zuwendung sowie auf das erzielte Ergebnis im einzelnen eingegangen werden".⁷⁵

Vor diesem Hintergrund sind im Sachbericht Angaben zu folgenden Bereichen erforderlich:

- Darstellung der Ausgangssituation,
- Projektziele,
- Projektverlauf,
- Projektinhalte,
- Teilnehmendenzahl und -struktur,
- Zielerreichung und Ergebnis,
- Angaben zur öffentlichkeitswirksamen Darstellung der ESF- und/oder Landesförderung,
- Prognosen zum weiteren Projektverlauf bei laufenden Projekten (Veränderungen des Konzeptes, Handlungsbedarf zur Zielerreichung etc.),
- Prognosen bei beendeten Projekten (Planung von Anschlussprojekten, Konzeptweiterentwicklungen etc.),
- Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse⁷⁶.

Innerhalb dieses Kataloges liegen Inhalt und Gestaltung der Berichte im Verantwortungsbereich der Träger. Demzufolge stellt sich die Aktenlage in Hinblick auf deren Bestandteile als sehr heterogen dar; teilweise enthalten die Akten keine Anträge, Konzepte oder Berichte, in zwei Akten befinden sich keine Voten. Konzept oder Votum können sich allerdings in der Akte des Jahres befinden, in dem der Erstantrag zum Projekt gestellt wurde. Endberichte können fehlen, weil sie beispielsweise vom Träger der Maßnahme noch nicht erstellt wurden. Form und Inhalt von Konzepten und Berichten variieren stark. Sachberichte reichen von Bilddokumentationen aus der täglichen Arbeit bis zu Aufschlüsselungen über die Teilnehmenden oder die Arbeitsabläufe einer Maßnahme. Lediglich der Aufbau des Votums zur Antragstellung der Technischen Hilfe (RAT) ist formalisiert. Das Votum beinhaltet eine Maßnahmenübersicht mit

- Name des Trägers,
- Titel der Maßnahme,
- Personenzahl,
- Beginn der Maßnahme,
- Ende der Maßnahme,
- Dauer in Monaten,
- Zielgruppe,
- Zielsetzung (z.B. Art des Abschlusses),
- Ort/Zielgebiet,
- Erstantrag bzw. Folgeantrag,
- Kosten- und Finanzierungsplan,

⁷⁵ vgl. Vorlage für Sachberichte bei Verwendungsnachweis des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung des Landes Rheinland-Pfalz.

⁷⁶ vgl. Vorlage für Sachbericht bei Verwendungsnachweis des LSJV des Landes RLP

- inhaltliche Kurzschilderung,
- eventuelle Besonderheiten der Maßnahme,
- Empfehlungsaussage über die Bewilligung der Maßnahme.

Bei den für die Stichprobe ausgewählten Akten handelt es sich zu gleichen Teilen um ESF-Maßnahmen und um Landesmaßnahmen. Von der Gesamtmenge wurden jeweils 10 Akten des Maßnahmetyps de facto weiblich, gemischtgeschlechtlich und de facto männlich gewählt. Die Bestimmung dieser drei Maßnahmetypen ergab sich analog zur Kategorisierung der quantitativen Auswertung der Datenbank in der hier vorliegenden Untersuchung⁷⁷.

Für die vorliegende Untersuchung wurde nur das Material zu Grunde gelegt und bewertet, welches am Tage der Stichprobenziehung tatsächlich in den Unterlagen des Jahres 1999 vorlag. Es wurde bewusst darauf verzichtet, fehlende Unterlagen beispielsweise aus dem Jahr des Erstantrages herauszusuchen oder sich Konzepte vom Träger direkt zu besorgen. Die ausgewählten Maßnahmen sollten ein möglichst weites Spektrum abdecken; dementsprechend wurden Auswahlkriterien entwickelt. Diese umfassen im einzelnen:

- Unterschiedliche Trägerstrukturen in ausgewählten Regionen des Landes;
- verschiedene Zielgruppen
- verschiedene Finanzierungen (Landesprogramme und ESF-Mittel)
- verschiedene programmatische Schwerpunkte (Maßnahmen zur Beschäftigung und Qualifizierung, die sich an eher niedrig qualifizierte Personen richten⁷⁸ und Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung, deren Zielgruppe vor allem Beschäftigte mit eher mittel bis höher qualifiziertem Status sind⁷⁹.)

5.3 Ergebnisse

Auf der Grundlage des vorliegenden Materials konnten Aussagen zu zwei Themengebieten getroffen werden: einerseits zur Maßnahmen- und Trägerstruktur sowie zu den Zielgruppen und andererseits zur geschlechtsspezifischen Maßnahmenplanung und -durchführung.

5.3.1 Vergleichende Analyse der Maßnahmen- und Trägerstruktur sowie der Zielgruppen

Die untersuchten Maßnahmen dienten der Orientierung, Qualifizierung, Ausbildung und Fortbildung. Dabei lag der Schwerpunkt etwas stärker auf einjährigen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder erstmalig oder zum wiederholten Male angeboten wurden. Die Anzahl der Folgemaßnahmen lag etwas höher als die der Erstanträge.

⁷⁷ vgl. Kapitel 4

⁷⁸ vgl. Kapitel 4.6 und 4.7

⁷⁹ vgl. ebenda

- **Inhaltliche und programmatische Schwerpunkte der Maßnahmen**

Auffällig ist, dass überwiegend die Felder Hauswirtschaft, Pflege, Verkauf, Landschaftsgärtnerei, Möbellager (Transport, Aufbereitung, Weitergabe/Verkauf), Baugewerbe (z.B. Renovierungen, Sanierung, Entkernung) und im handwerklichen Bereich Holz, Farbe, Metall, Garten angeboten werden. Die Maßnahmen sind also überwiegend in den Wirtschaftsbereichen Dienstleistung und Hauswirtschaft, Pflege und Handwerk angesiedelt und spiegeln ein traditionelles Spektrum von Berufs- und Arbeitsmarktfördermaßnahmen wieder. Zudem können die Berufsfelder solchen Tätigkeiten zugeordnet werden, die traditionell geschlechtsrollentypisch sind. Maßnahmen der Büroorganisation, Bürokommunikation/EDV, Qualifizierungen für die Arbeit in ‚Callcentern‘ oder der Berufsorientierung in Schulen sind eher selten.

Ähnliches gilt für die Maßnahmen im Kontext des Programms „Arbeit statt Sozialhilfe“. Auch hier geht es weniger um Innovation als um die klassischen Bereiche der Arbeitsfördermaßnahmen. Sie bewegen sich in den handwerklichen Bereichen Holzverarbeitung, Gartenbau, Entkernung, Metall u.ä. Für alleinerziehende Frauen mit niedriger Qualifikation werden überwiegend Berufsrückkehr- und Eingliederungsmaßnahmen angeboten.

Der Aufbau einer Solaranlage oder die Qualifizierung zur Netzwerkspezialistin sind hingegen gezielte Einzelmaßnahmen in bestimmten Regionen des Landes. Solche Maßnahmen orientieren sich explizit am regionalen Bedarf und heben auf ein bestimmtes, regional nachgefragtes Qualifikationsniveau der potenziellen Teilnehmer und Teilnehmerinnen ab. Sie sind in Kooperation von Kommunen, Arbeitsverwaltung, Trägern und ggf. Betrieben marktorientiert entwickelt und konzipiert. Sie bilden aber keines Falls die Regel im Angebot der Arbeitsfördermaßnahmen.

- **Struktur der Maßnahmen**

Die Maßnahmendauer beträgt durchschnittlich ein Jahr, eine Laufzeit von 25 Monaten bildet eher die Ausnahme. Allerdings gibt es viele Maßnahmen, die jährlich wiederholt und neu aufgelegt werden. Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzelner Maßnahmen variiert zwischen drei Personen pro Maßnahme und über 30 Personen, je nach Zielgruppe und Konzeptionierung.

Die Altersspanne erstreckt sich von SchülerInnen der Hauptschule bis hin zu 56-Jährigen Langzeitarbeitslosen. Die Gruppenstruktur in den Maßnahmen ist abhängig von den unterlegten Zielgruppendefinitionen, die primär dem Status der Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt folgen (also Langzeitarbeitslose, gering Qualifizierte usw.). Die Gruppenzusammensetzung ist damit wenig an der sozialen Lage und der personengebundenen Ausgangssituation orientiert bzw. die Gruppenstruktur ist unter Umständen sehr heterogen, da Personen mit unterschiedlichsten Problemlagen und Bedürfnissen in einer Maßnahmen gefördert werden. Dies ist insofern bedeutsam, als die Gruppenzusammensetzung und die Beziehung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen untereinander ein wesentlicher Indikator für den Erfolg einer Maßnahme darstellt.

Aussagen zur Nationalität der Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden nicht einheitlich getroffen. Der größte Anteil dieser ist – laut Aktenlage – deutscher Herkunft.

Die Ausgangsqualifikation der Teilnehmenden fällt in der Mehrzahl in die Kategorie ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss. Mittlere Reife oder Abitur sind eher

selten und wenn dann meist von Migranten und Migrantinnen in ihren Herkunftsländern erworben. Wenige Teilnehmer und Teilnehmerinnen, soweit überhaupt aus der Aktenlage ersichtlich, haben einen abgeschlossenen Beruf.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen lebten vor Beginn der Maßnahme meist von Sozialhilfe oder waren langzeitarbeitslos. Einige Maßnahmen richten sich an Schülerinnen und Schüler bei Berufsorientierungsmaßnahmen, an Auszubildende als Zusatzqualifikation schon während der Ausbildung oder an Berufsrückkehrerinnen, d.h. an Frauen, die entweder den Status der Sozialhilfe innehaben und/oder Hausfrau sind.

• Die Zielgruppen der Maßnahmen

Die Hauptzielgruppen der Maßnahmen sind Sozialhilfeempfänger bzw. Sozialhilfeempfängerinnen, Langzeitarbeitslose, körperlich und psychisch behinderte Menschen und Alleinerziehende. Die Zielgruppen werden meist als sozial benachteiligt definiert und mit vielfältigen Problemlagen beschrieben (Sucht, Gewalt, Schulden, fehlende Sozialkompetenz, mangelnde Qualifikation, Vorstrafen etc.). Die Aktenanalyse zeigt, dass die Mehrzahl der Teilnehmenden in komplexen Problemlagen gesehen werden und ihre Situation durch schwierige Biographien gekennzeichnet ist.

Bei der Zielgruppenbeschreibung folgt die geschlechtsbezogene Kategorisierung klassischen defizitorientierten Unterscheidungen, deren Rationalität sich aus den politisch definierten Zielgruppenspektren ergeben. Eine Geschlechterdifferenzierung findet sich lediglich bei der Zielgruppe „alleinerziehende Frauen“, die als besondere ‚Problemgruppe‘ im Zugang zum Arbeitsmarkt erkannt wurde. Die Zielgruppe „Langzeitarbeitslose“ wird dagegen nicht nach Geschlecht unterschieden.

• Trägervielfalt und Personal

Wie bereits in der Auswertung der Projekte-Datenbank beschrieben, spiegelt sich auch folgerichtig in der Aktenanalyse ein breites Trägerspektrum wieder. Nur ein geringer Anteil von Trägern hat sich auf die Durchführung von reinen Frauenmaßnahmen spezialisiert.

In den reinen Frauenmaßnahmen wird überwiegend weibliches Personal eingesetzt. In den de facto reinen Männermaßnahmen und den gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen wird das Geschlecht des Personals in der Regel nicht explizit erwähnt.

Aus den Unterlagen ist in den RAT-Voten der Personalschlüssel zu ersehen. Die Anteile an pädagogischem Personal, Fachkräften, Verwaltungsstellen und Honorarkräften sind hier dokumentiert, aber nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Bezeichnenderweise, werden in Konzepten und Sachberichten weibliche Fachkräfte nur dann sichtbar, wenn es auch um klassisch weibliche Tätigkeitsbereiche geht: Während etwa bei Schreinermeistern oder Landschaftsgärtnern die Berichte durchweg die männliche Sprachform aufweisen, wird die weibliche Form dann benutzt, wenn etwa von Hauswirtschaftsmeisterinnen die Rede ist.

Die pädagogische Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne einer positiven Verstärkung eines gleichberechtigten Frauen- und Männerbildes wird in der Regel nicht erwähnt. Ebenso wenig sind Teilzeitregelungen, der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder etwa Ausbilderinnen in eher männertypischen Berufen auf der Ebene des eingesetzten Personals dokumentiert. Im Ergebnis

bedeutet dies, dass bei der Beschreibung des einzusetzenden Personals der Gender Mainstreaming Aspekt durchgängig fehlt.

5.3.2 Aussagen zu Geschlechterdifferenzierungen in der Maßnahmeplanung und -durchführung

Folgen wir der Einteilung in die drei verschiedenen Maßnahmentypen „gemischtgeschlechtliche Maßnahmen“, „Frauenmaßnahmen“ und „de facto Männermaßnahmen“, so erhebt sich die Frage, in wie weit die verschiedenen Maßnahmentypen tatsächlich bewusst und gezielt als solche geplant werden und welches Problembewusstsein jeweils zugrunde liegt. Wird Geschlecht als ein Bestimmungsfaktor erachtet, der differente Problemlagen am Arbeitsmarkt und entsprechend verschiedenen Bedürfnissen in der Arbeitsmarktförderung hervorruft? Oder beeinflussen auch unbewusste, mehr oder weniger stereotype Annahmen über Männer und Frauen und deren jeweiligen Situationen in Wirtschaft und Gesellschaft die Planung und Ausführung von Fördermaßnahmen?

Die folgende Skizzierung ausgewählter Akten zeigt beispielhaft, dass das Zustandekommen der drei Maßnahmentypen eher ‚zufällig‘ ist bzw. das Produkt einer fehlenden, bewussten Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Fragestellung und Problemsituation im Konzeptionierungsprozess. Nur bei wenigen gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen sowie bei explizit geplanten Frauenmaßnahmen kann zuverlässig von einer geschlechtssensiblen Maßnahmenplanung und -durchführung gesprochen werden.

a) Geschlechtersensible Konzeptionierung zwischen Planung und Zufall?

In einer Akte werden die Adressaten der Maßnahme konkret beim Namen genannt. Dadurch ist eine Geschlechterzuordnung möglich. De facto ist diese Maßnahme männlich. Auch die gewählte Sprachform ist männlich. Ob die Maßnahme ursprünglich geschlechtsspezifisch konzipiert oder gemischtgeschlechtlich angelegt war, kann anhand der Aktenlage nicht festgestellt werden.

Ähnlich verhält es sich in einem weiteren Fall. Hier stellt sich die Frage, ob geschlechtsspezifische Problemlagen bei der Konzeptionierung einer gemischtgeschlechtlichen Maßnahme bedacht wurden. Dass es sich um eine gemischtgeschlechtlich angelegte Maßnahme handelt, wird ersichtlich durch den Projektantrag, der in der Rubrik „geplante Teilnehmer/innen“ fünf Personen weiblich und zehn Personen männlich vermerkt. Die Beschäftigungsbereiche umfassen Landschaftspflege/Landschaftsgestaltung, Holzbearbeitung und Natursteinbearbeitung – Bereiche also, bei denen es sich eher um klassisch männertypische Berufsfelder handelt. Eine weitergehende Dokumentation hinsichtlich der inhaltlichen geschlechtsspezifischen Ausgestaltung des Konzepts lag nicht vor. Es konnten beispielsweise keine Hinweise dafür gefunden werden, dass Probleme, die für Frauen in männertypischen Förderbereichen entstehen, bearbeitet werden oder etwa darauf geachtet wurde, gleichen Zugang zur Maßnahme für beide Geschlechter zu gewährleisten.

Nicht alle de facto reinen Frauenmaßnahmen fallen unter die Kategorie „Frauenfördermaßnahmen“. Teilweise sind die Maßnahmen für beide Geschlechter konzipiert, dann aber im Ergebnis rein weiblich besetzt. So z.B. in einer Maßnahme zur „Qualifizierung zum/r HauswirtschafterIn in sozialen Diensten, Schwerpunkt Pflege“ im Rahmen „Arbeit statt Sozialhilfe“. Die Maßnahme ist gemischtgeschlechtlich angelegt

und im Projektantrag mit einer geplanten Teilnehmer/-innenzahl von 7 Personen weiblich und 3 Personen männlich angegeben. Im Schlussbericht ist dann vermerkt: (...)“im Berichtszeitraum hatten 10 Frauen teilgenommen.“ Es handelt sich also um eine de facto reine Frauenmaßnahme. In den Unterlagen werden als Zielgruppe zwar erwerbsfähige alleinerziehende Frauen und Männer im Sozialhilfebezug genannt. Berufsfeld und Inhalt sind jedoch eher weiblichen Rollenstereotypen zu geschrieben. Auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Rollen von Frauen und Männern wird in der Konzeptionierung nicht eingegangen.

In einer Frauenfördermaßnahme “Qualifizierungsmaßnahme zur Netzwerkspezialistin” hingegen werden als Zielgruppe “alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen” genannt und auch arbeitsmarktspezifische Problemlagen von Frauen beschrieben. Im Antrag sind unter der Rubrik “geplante Teilnehmer/ -innen” 12 Personen weiblich angegeben.

In einer weiteren Akte, die alle notwendigen Elemente enthält (Antrag, Votum, Konzept, Verwendungsnachweis und Sachbericht), wird ein umfassender Überblick über ein Schulprojekt im Rahmen von Berufsorientierung und Qualifizierung gewährleistet. Die Inhalte sind klar formuliert und präzisiert, der Aufbau der Berichte übersichtlich. Es handelt sich um eine gemischtgeschlechtliche Maßnahme und der Anteil von Mädchen und Jungen ist genau aufgeführt. Die Sprachform männlich/weiblich ist durch das große “I” gelöst. Auch auf die Geschlechterverhältnisse wird im Konzept eingegangen:

“Geschlechtsspezifischen Sachverhalten soll dabei besondere Aufmerksamkeit gewidmet sein. Lässt sich gerade bei benachteiligten Jugendlichen beobachten, daß in der Lebensplanung Jungen eher arbeitswelt-orientiert und Mädchen eher familien-orientiert sind, so soll die präventive Arbeit vorrangig die Kompetenzen der Jugendlichen erweitern, so daß dem klassischen Berufswahlverhalten, welches durch sehr starre Rollenorientierungen bestimmt ist, entgegengewirkt wird”.

b) Geschlechterdifferenzierte Sprachregelungen?

Sprachregelungen in der Formulierung von Maßnahmen sind nicht einfach nur unwichtige Nebensache, die letztlich mit dem Inhalt der Maßnahme kaum etwas zu tun hat. Häufig spiegelt sich in der Sprache wieder, ob die verschiedenen Problemlagen von Frauen und Männern überhaupt gesehen werden, wie ernst diese Differenzen genommen werden und in wie weit eine gezielte Bearbeitung von unterschiedlichen Problemen zu den Aufgaben der Maßnahme gezählt wird. Eine exakte Sprachregelung, die etwa nach Teilnehmerinnen und Teilnehmern immer dann unterscheidet, wenn tatsächlich Frauen und/oder Männer gemeint sind, und nicht einfach nur als Floskel verwandt wird, erleichtert nicht nur die Planung und Durchführung von Maßnahmen, sondern ebenso deren abschließende Evaluierung und Bewertung. Hingegen können Ungenauigkeiten in der Sprache, Unklarheiten in der Konzeptionierung und Umsetzung von Maßnahmen zusätzlich verstärken. Dazu eines von vielen möglichen Beispielen aus der Aktenanalyse:

Im direkten Vergleich zweier Maßnahmen mit ähnlichen Maßnahmentitel aus dem Bereich Handwerk lässt sich feststellen, dass Zielgruppe, Branche, Dauer der Maßnahme, Maßnahmetitel, Teilnahmezahl und Kosten der Maßnahme vergleichbar sind. Auch handelt es sich bei beiden Maßnahmen um eine Folgemaßnahme. In beiden Akten fehlen die Konzepte, was jedoch vermutlich damit zusammenhängt, dass

es sich um wiederholt durchgeführte Maßnahmen handelt und sich die Konzepte in der Akte des Erstantragsjahres befinden könnten. Votum, Antrag und Bericht sind in den Unterlagen enthalten. Die eine Maßnahme wird aus ESF-Mitteln gefördert, die andere finanziert sich aus Landesmitteln.

Der entscheidende Unterschied der beiden Maßnahmen besteht darin, dass es sich bei der einen Maßnahme um eine de facto reine Männermaßnahme handelt und bei der anderen um eine gemischtgeschlechtliche Maßnahme. Bei der gemischtgeschlechtlichen Maßnahme ist die Sprachform männlich und weiblich. Im Antrag sind die „geplanten Teilnehmer/-innen mit 8 Personen männlich und 4 Personen weiblich angegeben. Laut Endbericht durchliefen letztendlich insgesamt 17 Männer und 6 Frauen die Maßnahme.

Im Antrag der de facto Männermaßnahme sind keine Teilnehmerinnen bezeichnet. Die Sprachform ist durchgängig männlich. Lediglich im Votum wird an zwei Stellen die männliche und weibliche Sprachform verwendet. Zunächst ist von Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern die Rede. Dann heißt es: „... diese Grundqualifizierung soll die Chancen der Teilnehmer/-innen verbessern...“ und an anderer Stelle „...die Teilnehmer/-innen erhalten eine Teilnahmebescheinigung...“.

In der Wahl der Sprachform ist keine einheitliche Sprachpraxis zu erkennen, die nach Geschlecht differenziert. Selbst aus dem direkten Vergleich dieser beiden ähnlichen Maßnahmen kann nicht ersehen werden, wieso eine Maßnahme gemischtgeschlechtlich ist und die andere de facto männlich besetzt ist.

5.3.3 Zusammenfassung

- Geschlechtsspezifische Aussagen über die Planung und Durchführung von Maßnahmen sind nur selten und häufig bruchstückhaft zu finden. Konzeptpunkte, die sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, Probleme und Ressourcen von Frauen und Männern bezogen, waren nur in wenigen Akten vorhanden. Die Geschlechterthematik und das Geschlechterverhältnis wurde teilweise in den Frauenmaßnahmen thematisiert, in gemischtgeschlechtlich angelegten Konzepten fand sich darauf nur einmal ein Hinweis.
- Die für die quantitative Auswertung der Datenbank gebildeten Typen – de facto rein weiblich, de facto rein männlich und gemischtgeschlechtliche Maßnahmetypen – bilden sich auch in der Aktenanalyse ab.
- De facto eingeschlechtliche Maßnahmen sind nicht unbedingt geschlechtsspezifisch konzipiert. Lediglich die Frauenfördermaßnahmen sind zielgerichtet geschlechtsspezifisch angelegt und nur in diesen wird das Geschlecht explizit benannt. De facto eingeschlechtliche Maßnahmen werden in der Planung meist als ‚für beide Geschlechter offen‘ bezeichnet.
- Ein Großteil der Maßnahmen ist in klassisch männlichen bzw. weiblichen Berufsfeldern angesiedelt und auf die entsprechenden Rollenstereotypen zugeschnitten. Auch wenn solche Maßnahmen in der Konzeption als für beide Geschlechter offen bezeichnet werden, ist an der geplanten Geschlechterverteilung im Antrag und den tatsächlichen Geschlechterverhältnissen in den Berichten bzw. im Verwendungsnachweis zum Teil erkennbar, dass sie gezielt auf entweder Männer oder Frauen als Teilnehmende setzen. Dabei kommt die Variante der pro forma auch für Frauen offenen, tatsächlich aber an Männer gerichteten Maßnahmen

häufiger vor. Diese Maßnahmen laufen Gefahr, zur Reproduktion bestehender Rollenstereotypen beizutragen. Umgekehrt muss festgestellt werden, dass Maßnahmen zur Berufsspektrumserweiterung sehr selten sind.

- Auf die Verwendung geschlechtssensibler Sprachregelungen wird so gut wie gar nicht geachtet. Nur in einzelnen Frauenfördermaßnahmen wird die korrekte, dem Geschlecht der Teilnehmerinnen entsprechende Sprachform verwendet.

6 Die qualitative Dimension, Teil II: Expertinnen- und Experteninterviews

6.1 Ziel der qualitativen Befragung der Fachkräfte

Die qualitative Befragung der Fachkräfte in Einrichtungen arbeitsmarktbezogener Projekte und Maßnahmen zielt im Rahmen dieser Untersuchung auf eine dichte Beschreibung von konzeptionellen und praktischen Handlungszusammenhängen. Leitend sind die Fragen, wie die Professionellen ihren Arbeitszusammenhang deuten, welche Strukturen diese haben und welche inhaltlichen und konzeptionellen Schwerpunkte im Zuge der Arbeit gesetzt werden. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse in Bezug zu dem Themenkomplex Gender Mainstreaming gesetzt. Dies geschieht in zwei Richtungen. Zum einen werden jene Elemente herausgefiltert, die die Befragten zum Thema Gender Mainstreaming explizit benennen, zum anderen werden die Strukturmomente der praktischen Arbeit analysiert, die im Hinblick auf die zukünftige Implementation von Gender Mainstreaming förderlich und/oder hinderlich sind.

6.2 Erhebungsinstrument und Forschungsfragen

Als Erhebungsinstrument wird das leitfadengestützte Experten- und Expertinneninterview eingesetzt. Dieses Instrument rückt das Wissen der Befragten in den Mittelpunkt⁸⁰.

Folgende Dimensionen werden berücksichtigt:

a) Beschreibung der Maßnahmen und Projekte

In diesem Zusammenhang werden die Fachkräfte gebeten ihre praktischen Handlungszusammenhänge zu erklären. Welches Ziel ist mit der Maßnahme verbunden? Welche methodischen Ansätze werden umgesetzt?

b) Beschreibung der Zielgruppen

An wen richtet sich die Maßnahme? Welche Probleme werden bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen beobachtet und wie reagiert die Einrichtung auf diesen Sachverhalt?

c) Zugänge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Maßnahme, Familienfreundlichkeit der Maßnahme

Wie kommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Maßnahme? Wie ist die regionale Zuweisung entwickelt und welches Mitspracherecht hat der Träger bei der Auswahl der Klientel? Gibt es Überlegungen und Ansätze, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (in diesem Fall Beschäftigung, Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung) beitragen?

d) Träger- und Organisationsstruktur

In diesem Zusammenhang wird die Organisation des Trägers in den Blick genommen. Dies erfolgt auf mehreren Ebenen. Zum einen wird nach der Zusammensetzung des Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenstabs und der Entscheidungs- und Entwicklungsebenen gefragt: Wieviel Angestellte gibt es insgesamt? Wie ist

⁸⁰ vgl. Meuser/Nagel 1997

die Geschlechterverteilung? Wer arbeitet auf welcher Ebene mit welchen Entscheidungsbefugnissen? Wer ist zuständig für die Entwicklung, Planung und Konzeptionierung von Maßnahmen und Projekten? Welche Arbeitszeitmodelle werden umgesetzt? Wie sieht die Mitbestimmung der Fachkräfte insbesondere in Fragen der Konzeptentwicklung aus?

Zum anderen wird aus diesen Ergebnissen das Leitbild der Einrichtung herausgearbeitet. Dabei wird davon ausgegangen, dass das Leitbild und die Organisationsstruktur einen entscheidenden Einfluss auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming hat: Wenn innerhalb der Organisationsstruktur die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit nicht umgesetzt sind, ist die Übertragung dieses Ansatzes auf die Ebene der Teilnehmer und Teilnehmerinnen erschwert. Die analytische Frage lautet hier, auf welche strukturellen und organisatorischen Bedingungen die anvisierte Umsetzung des Gender Mainstreamings trifft und welche Veränderungen ggf. auf der Ebene der Trägerorganisation in Gang gesetzt werden müssen.

e) Wissen um Gender Mainstreaming

Im Anschluss an die beiden Dimensionen Maßnahmen- bzw. Zielgruppenbeschreibung und Trägerstruktur bzw. Organisationskultur wird das in der Praxis ausgebildete Wissen über Gender Mainstreaming nachgefragt. Welcher Kenntnisstand ist entwickelt? Welche Vorstellung haben die Befragten? Wo sehen sie Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung und welche praktischen Vorschläge haben die Befragten?

Mit diesen Zugängen werden Profile der Träger entwickelt, die die konzeptionellen und praktischen Ansätze verdeutlichen und die beobachtete Situation der Adressaten und Adressatinnen beschreiben. Daneben werden die strukturellen und organisatorischen Bedingungen skizziert, auf die die Umsetzung des Gender Mainstreamings trifft.

6.3 Auswahl der Interviewpartner und -partnerinnen und Auswertungsansatz

Bereits im Vorfeld der eigentlichen Interviewphase wurden 11 explorative Vorgespräche bei Trägern der Arbeitsmarktförderung sowie in Arbeits- und Sozialverwaltungen geführt. Aus dem Trägerspektrum wurden Einrichtungen mit solchen Projekten ausgewählt, die vom Titel der Maßnahme her unterschiedliche Inhalte und Innovationen vermuten ließen. Es handelte sich beispielsweise um Projekte zur Existenzgründung, zum Thema Informationstechnologie, zu Teilzeitausbildung für Frauen oder auch zur Berufsfelderweiterung für Mädchen. Ziel der explorativen Interviews war es, mittels Vorinformationen einen Zugang zum Feld der Arbeitsmarktförderung zu bekommen bzw. einen ersten Einblick in Arbeitszusammenhänge zu erlangen. Die hier gewonnenen Erkenntnisse ebenso wie die Ergebnisse der Datenbankauswertung und der Aktenanalyse beeinflussten die Gestaltung der Interviews und des Interviewleitfadens. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Interviewzeit, zur Prüfung der Verständlichkeit der Fragen bzw. des Fragekontextes und zur Kontrolle der Offenheit des Settings wurden zudem zwei Pretests durchgeführt.

Die Interviews wurden in 10 verschiedenen Einrichtungen arbeitsmarktbezogener Maßnahmen durchgeführt. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Trägerspektrum abzudecken,

indem größere und kleiner Träger mit unterschiedlichen Rechts- und Organisationsformen und verbandlichen Hintergründen (kirchlichen, privaten, öffentlichen etc.) berücksichtigt wurden. Tatsächlich ist es gelungen möglichst viele Regionen in Rheinland-Pfalz abzudecken und einen Eindruck aus allen Landesteilen zu erhalten, denn die Interviews sowie die Vorgespräche verteilen sich auf insgesamt 14 Orte bzw. Städte auf der Nord-Süd- sowie Ost-West-Achse in Rheinland-Pfalz.

Ein wesentliches Auswahlkriterium der Gesprächspartnerinnen und -partner waren die Maßnahmentypen, die von deren jeweiligen Einrichtungen angeboten werden. Analog zu den Kategorien der Datenbankauswertung sollten Fachkräfte aus de facto reinen Frauenmaßnahmen, de facto reinen Männermaßnahmen und gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen befragt werden. Neben dem erhofften Erkenntnisgewinn durch den direkten Vergleich hatte die Auswahl konkreter Maßnahmen den Vorteil, dass die Interviewpartnerinnen und -partner zu Beginn der Gespräche im Mittelpunkt standen.

Unterschiede in den Arbeitserfahrungen und den Perspektiven auf die Maßnahmen, die sich durch verschiedene Positionen in den Trägerorganisationen ergeben, wurden erfasst, indem abwechselnd Fachkräfte der Entscheidungsebene (Geschäftsführung oder Bereichsleitung) und der Durchführungsebene (Projektleitung oder Projektmitarbeit) für Interviews angefragt wurden. Beabsichtigt war es, jeweils eine Person zu interviewen. Letztendlich waren an drei der zehn Interviews zwei und in einem sogar drei Interviewpartnerinnen und -partner beteiligt. Dies hatte die jeweils zuerst angefragte Person so entschieden und wurde durch die Interviewerinnen nicht in Frage gestellt. In den Tabellen 11 bis 13 wird ein Überblick das Träger- und Maßnahmenspektrum gegeben.

Die Interviews wurden in einem ersten Schritt inhaltsanalytisch und entlang der oben skizzierten Fragestellungen ausgewertet. Auf der Grundlage dieser Auswertungen wurden insgesamt vier Fälle für eine detaillierte Darstellung ausgewählt.

Tabelle 11 Überblick über das Trägerspektrum

Nr.	Interviewpartner/in (Anzahl)	Interviewpartner/in, Funktion	Verbandszugehörigkeit:	Rechtsform, (Entwicklung)	Gründung	Wirkungsradius:
1	weiblich (1)	Bereichsleiterin	DPWV	e.V.	vor ca. 20 Jahren	Stadt, in Ausnahmen: Landkreis
2	männlich (1)	Geschäftsführer		Beginn Verein nun auch gGmbH	vor mehr als 10 Jahren	Landkreis
3	weiblich (1) männlich (1)	Bereichsleiterin Päd. Leitung	DPWV	e.V. und Zweckbe- triebe	vor mehr als 10 Jahren	Kreis
4	weiblich (1) männlich (1)	Sozialpädagogin Leitung	DRK	e.V.	vor weniger als 5 Jahren	2 Landkreise
5	weiblich (1)	Geschäftsführerin	keine	e.V.	vor mehr als 5 Jahren	Stadt und mehrere Kreise
6	männlich (3)	Geschäftsführung, Pro- jektleitung	keine	e.V.	vor mehr als 25 Jahren	Stadt und Kreis
7	weiblich (1)	Projektleiterin	DPWV	e.V.	vor 30 Jahren	Stadt und angrenzende Kreise
8	weiblich (1) männlich (1)	Projektleiterin Geschäftsführer	kommunal	gGmbH	Vor ca. 10 Jah- ren	Schwerpunkt Landkreis
9	weiblich (1)	Geschäftsführerin		e.V.	vor mehr als 15 Jahren	Stadt und angrenzende Landkreise
10	weiblich (1)	Projektleiterin	Caritas	e.V.	vor mehr als 15 Jahren	Arbeitsamtsbezirk

Tabelle 12 Überblick über das Maßnahmenspektrum

Nr.	Maßnahmen in den Bereichen	Geschlechterverteilung der Teilnehmenden	Finanzierung, ungefähr:	Maßnahmenart/Ziel
1	Handwerk, Migration, Orientierung Jugendlicher	Teilnehmerinnenanteil: inkl. Jugendmaßnahme 10%; nur Zweckbetriebe 2%.	Arbeitsamt, Sozialamt, ESF, Land	Ausbildung, sonst Qualifizierung Orientierung, Beratung
2	Handwerk, Hauswirtschaft, Dienste aller Art, Beratungsstelle Sozialpädagogischer Dienst	61% Männer und 44 39% Frauen	24% Eigenmittel, DW, AA, Kommunen, ESF, KJSA	Beschäftigung/Arbeit, Qualifizierung, Dienstleistung
3	Handwerk, Nähwerkstatt, Hauswirtschaft, Verkauf, Telemarketing	2001 etwa 220 Teilnehmer/innen davon 150 Frauen		Orientierung, Qualifizierung, Beschäftigung
4	Handwerk, Callcenter, Marketing	Marketing: 60 % Frauen Bau: nur Männer		Qualifizierung, Beschäftigung
5	IT, Handwerk, Schneiderei, Kinderbetreuung	Ca 110 Frauen	ESF, Kommune, Land, AA	Beschäftigung, Qualifizierung, Weiterbildung
6	Handwerk, Steuerungstechnik, Hauswirtschaft,	210 Teilnehmer/innen, fast 50 % Frauen u. Männer	BSHG, Arbeitsamt, ESF, Land, Eigenmittel, Firmen	Qualifizierung, Ausbildung
7	Unterschiedlichste Angebote für Senioren/innen und Behinderte		Quali: BSHG §19, ESF; Ausb: Land, AA	Qualifizierung, Ausbildung
8	Handwerk, Hauswirtschaft, Dienstleistungen aller Art	300 Teilnehmer/innen, 43 % Männer und 57 % Frauen	gemischt	Beschäftigung, Qualifizierung
9	Umwelt, Hauswirtschaft, Handwerk, Qualifizierung, Betreutes Wohnen	ca.63 % Männer und 37 % Frauen	AA, Kommunen, ESF, Land, Bistum Trier, Hauptfürsorgestelle, 20 % Eigenanteil	Beratung, Orientierung, Qualifizierung, Beschäftigung, Ausbildung
10	Hauswirtschaft	30 Frauen	AA, SA, ESF, Erlöse u. Aktion Arbeit	Qualifizierung, Ausbildung

Tabelle 13 Überblick über spezielle Maßnahmen

Nr.	Ausgewählte Maßnahme	TN weiblich	TN männlich	Zielgruppe	Laufzeit	
1	Handwerk	22 Plätze, seit 1992 gab es 3 Frauen		Sozialhilfeempfänger/in, Langzeitarbeitslose, Schwervermittelbare	Ausbildung: 42 Monate, Umschulung: 25 Monate,	fortl. ⁸¹
2	Hauswirtschaft	nur Frauen		Langzeitarbeitslose		fortl.
3	Hauswirtschaft, Pflege, Verkauf	k.A.	k.A.	alleinerziehende Frauen in der Sozialhilfe	1 Jahr	Wdh.
4	Neue Medien	7	1	Alleinerziehende mit u. ohne Berufsabschluss	1 Jahr	neu
5	Neue Medien	14	keine	Benachteiligte	1 Jahr	Wdh.
6	Handwerk, Hauswirtschaft	28	16	Benachteiligte	15 Monate	neu
7	Seniorenbegleitung, Altenpflege	14	1	Sozialhilfeempfänger/innen	1 Jahr	fortl.
8	Handwerk, Dienstleistung	keine	28	Männer im Arbeitslosenhilfebezug	8 Monate	neu
9	Handwerk	10	4	Langzeitarbeitslose, arbeitslose Schwerbehinderte, deutsche u. ausländische Jugendliche, Mädchen, junge Frauen, Sozialhilfeempfänger/innen,		neu
10	Hauswirtschaft	15	keine	Sozialhilfeempfängerinnen, arbeitslose Frauen (Reha)	1 Jahr	fortl.

⁸¹ „Fortl.“ (fortlaufend) bedeutet, die Maßnahme ermöglicht einen fließenden Einstieg für die Teilnehmenden ohne festen Stichtag für Beginn und Ende. „Wdh.“ (wiederholt) bedeutet, die gleiche Maßnahme wurde bereits wenigstens einmal durchgeführt, es gibt einen festen Maßnahmebeginn mit festgelegten Ende. „Neu“ bedeutet, die Maßnahme wird zum ersten Mal durchgeführt. Verwendungsnachweislich werden alle drei im Jahresrythmus abgerechnet und bewilligt.

6.4 Vier zentrale Interviewbeispiele

Die vier folgenden Interviews wurden als typische Beispiele für die in allen Interviews beschriebenen Probleme und inhaltlichen Schwerpunkte ausgewählt. Die Darstellung der Beispiele folgt weitgehend einem einheitlichen Schema. Da die Interviewsituation möglichst offen angelegt war und auch die Interviewpartnerinnen und -partner unterschiedliche Positionen in ihren Organisationen einnahmen, sind die Themenschwerpunkte der einzelnen Interviews jedoch nicht völlig identisch und hatten eine je unterschiedliche Relevanz. Dennoch folgen alle Gespräche der Logik des Leitfadens und sind damit untereinander durchaus vergleichbar.

6.4.1 Beispiel 1

Trägerbeschreibung:

Im vorliegenden Fall handelt es sich um einen bundesweit tätigen Bildungsträger, der ein breites Spektrum an Qualifikationen und Ausbildung anbietet. Seine Projekte, Kurse und Seminare etc. decken eine große Bandbreite möglicher Berufsfelder ab und auch die Zielgruppen reichen von Benachteiligten bis hin zu berufstätigen Akademikerinnen und Akademikern. Der Ursprung des Trägers liegt in der freien Wirtschaft. Die für das Interview ausgewählte Geschäftsstelle wurde vor mehr als 25 Jahren in einer kreisfreien Stadt gegründet; ihre Angebote beziehen den angrenzenden Landkreis ein. Auf Grund des Personalbestandes, der Maßnahmenanzahl, der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kann allein diese Geschäftsstelle als ein regional größerer Träger bezeichnet werden.

Der Träger wurde u.a. ausgewählt, da er eine Qualifizierungsmaßnahme anbietet, die laut Antragsdatenbank gemischtgeschlechtlich angelegt bzw. konzipiert ist. Interviewt wurden drei Personen: Der Geschäftsführer sowie die zwei Projektleiter bzw. Sozialpädagogen des entsprechenden Projektes. Alle sind seit mehr als 5 Jahren beim Träger beschäftigt. Zentrales Thema des Gespräches war die Entstehung, Konzeptionierung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme.

• Planung und Konzeptionierung

Die gemischtgeschlechtliche Qualifizierungsmaßnahme entstand aus einer anderen Maßnahme, die es bereits seit sechs Jahren gab, in der aber damals überwiegend Männer waren.

Die Entstehungsgeschichte dieser ersten Maßnahme ist insofern erwähnenswert, als ihr Zustandekommen auf die Initiative des Arbeitsamtes zurückzuführen war. Die Planung wurde dann in Kooperation mit dem Arbeitsamt und dem Sozialamt durchgeführt. Folgendes Zitat verdeutlicht den damaligen Handlungsdruck, 'irgend etwas' für Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger tun zu müssen. Ob dies allerdings im Rahmen eines regionalen Bedarfsplanes geschah ist unklar.

„Das war historisch so, dass 1993 uns das Arbeitsamt angesprochen hat, da kam in (Stadt X) zum ersten Mal die Frage hoch: Wie kann Sozialhilfe denn gestoppt werden? Dass es immer mehr Empfänger gibt und kaum mehr welche abfließen. Da haben wir zusammen mit dem Arbeitsamt und dem Sozialamt des Kreises zunächst im ersten Jahr ein Projekt entwickelt.“

Die Modifikation dieser ersten Maßnahme in Richtung Gemischtgeschlechtlichkeit ergab sich nicht innerhalb einer regionalen Steuerung arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten. Die Sozialverwaltungen meldeten den Bedarf an, dass ‚etwas‘ für Frauen angeboten werden müsse, d.h. wiederum war ein Handlungsdruck entstanden, auf den der Träger reagierte.

„Ja, zu dieser Maßnahme, die ja dieses Jahr zum ersten Mal aufgelegt wurde – das ist ja eine ganz neue Geschichte – kam es dazu, dass natürlich auch der Kreis, die Stadt und auch wir gesagt haben, was wird jetzt hier z. B. speziell für die Frauen hier in der Region gemacht, und da war auch der Bedarf angemeldet worden von Seiten der Verbandsgemeinde als Kooperationspartner. Wir haben da keine Möglichkeiten, keine Lösungen speziell für Frauen, könnt ihr da nicht etwas anbieten.“

Wichtig dabei festzustellen ist, dass Gender Mainstreaming als verbindliches Querschnittsziel ein zentrales Moment bei den Planungen einnahm.

„...und speziell für Frauen etwas anbieten. Im Rahmen auch von Gender Mainstreaming, was ja auch gefordert ist von den ESF-Mitteln.“

Dass die Größe eines bundesweit tätigen Trägers Vor- und Nachteile mit sich bringt, wird im Kontext von Planungen und Konzeptentwicklungen deutlich: Der Träger unterhält eine verbandsinterne, zentrale Stelle, die für die Entwicklung neuer Konzepte zuständig ist. Somit können die regionalen Geschäftsstellen auf eine Infrastruktur zurückgreifen, die es erlaubt, bereits fertige Konzepte, die an dem Ort eventuell bereits erprobt wurden, oder auch spezifische Konzeptelemente abzurufen. Insgesamt wird dies als eine wichtige Ressource zur Arbeitserleichterung empfunden. Nicht zu unterschätzen ist zudem, dass hier die Möglichkeit gegeben ist, gesellschaftlich relevante, innovative Themen professionell aufbereitet innerhalb der gesamten Organisation zu verbreiten und zu verankern. Allerdings konnten keine Hinweise darauf gefunden werden, inwieweit ein trägerinterner Diskurs zum Gender Mainstreaming stattgefunden hat.

Die Größe eines bundesweit tätigen Trägers birgt andererseits die Gefahr, dass auf aktuelle Notwendigkeiten nicht schnell genug reagiert werden kann und somit Innovationspotential innerhalb der Verbandsstrukturen verloren geht. Ein Interviewpartner meinte denn auch:

„Ansonsten ist die Wendigkeit von einem großen Schiff im Verhältnis zu einem kleinen auch etwas geringer. D.h. das muss man genau ausloten, wo bringt es Vorteile, wo bringt es Nachteile.“

• **Berufsfelder und Berufsspektrumserweiterung**

Konzeptionell wurde die Qualifizierungsmaßnahme derart umgestaltet, dass die Belange von Frauen bereits bei Maßnahmenbeginn in den Blick genommen wurde. Hierzu wurde eine nach Geschlechtern getrennte Informationsveranstaltung durchgeführt. Die weiteren Maßnahmeneinheiten wurden für Männer und Frauen gleich konzipiert, d.h. an die drei-monatige Basisqualifizierung, die der Berufs- und Sozialberatung dient und Schlüsselqualifikationen vermitteln soll, schließt sich die eigentliche 12-monatige Qualifizierung an.

Auch wenn die Maßnahme gemischtgeschlechtlich angelegt ist, bildeten sich während der laufenden Maßnahme geschlechtsspezifische Qualifizierungsgruppen. Die

Teilnehmer wählten ihre Qualifizierung im handwerklichen Bereich und die Teilnehmerinnen in den Bereichen Kommunikationsdienstleistung und Hauswirtschaft – Bereichen also, die traditionell männer- bzw. frauendominiert sind. Ausnahmen bilden jeweils zwei Männer, die sich die Kommunikationsdienstleistung aussuchten, sowie zwei Frauen, die Schweißerin bzw. Kraftfahrerin werden wollen.

Die Projektleiter berichteten, dass sie es gut fänden, wenn sich die Teilnehmerinnen traditionelle Männerberufe aussuchen würden. Um in einen nicht typisch weiblichen Bereich zu gehen, brauche es Mut von Seiten der Frauen. Letztendlich sei die Wahl der Berufsfelder bestimmt durch das individuelle Interesse der Frauen:

„Nein, das ist ganz wichtig, weil die Frauen sollen nicht unbedingt in diese klassischen Bereiche hineingehen, einfach nur Dienstleistung oder so, sondern wir haben alle Bereiche den Frauen offen gelassen. Wenn sich z. B. jemand zutraut, wie wir hier eine Frau haben als Schweißerin, warum sollte sie nicht in diese Domäne hineingehen. Ganz im Gegenteil, ich wäre sehr froh darüber, wenn jetzt mehr Frauen eigentlich noch den Mut besitzen, auch mal in die Männerberufe ´reinzugehen, weil das zeigt ja eigentlich auch, eine Art von Gleichberechtigung.“

Warum die Frauen des Kurses wenig Interesse an männerdominierten Berufen hatten und ob das Qualifizierungsangebot des Trägers vielfältig genug ist bleibt offen.

„Gut, wir haben noch die Übungswerkstatt ..., wir machen noch Malerei im Haus, wir haben noch eine Holzwerkstatt, wir haben eine Metallwerkstatt. Aber da war kein Interesse da, bei den Frauen.

Und von daher wissen wir auch schon, was wir im Angebot haben, was die Frauen im Angebot haben möchten, und so ist es halt zu dem gekommen. Das war jetzt nicht speziell, dass wir sie irgendwo ´reindrücken.“

Ein Projektleiter beschrieb, dass es unter Umständen für Frauen schwieriger ist, in einem Männerumfeld zurechtzukommen – zumindest für diejenigen, die nicht so ‚robust‘ seien. Hier zeigt sich, dass der geschlechtsspezifische Blick für die sozialpädagogische Betreuung entscheidend ist.

I „Und die Frauen umgekehrt in den Männerberufen? Die Schweißerin beispielsweise?“
Herr X

„Da ist es weniger ein Problem, weil es eine sehr robuste Frau ist, die da auch Power gibt. Bei den Kraftfahrerinnen habe ich z.B. mehrere Gespräche geführt. Da haben wir in der letzten Zeit ein paar Tendenzen gespürt, dass sie sich ein bisschen allein gelassen fühlt. Sie ist die einzige Frau unter 14 Männer. Und dann muss man ganz klar sagen, dass ist schon ein Problem, aber dafür sind wir da, dass wir unterstützen, dass wir helfen, dass wir mit ihr darüber sprechen, sagen wir, da ist noch eine Phase, die ist noch zu absolvieren, dass man das Ziel vor Augen sieht. Und dann im Praktikum, ... gut da sind dann auch mehr Frauen dabei. Gerade im Busfahrerbereich, der wird mehr von Frauen genutzt. Und da muss man auch ständig parat sein für ein Gespräch.“

- **Zustandekommen der Teilnehmendenstruktur und Rekrutierung der Teilnehmenden**

27 Frauen wurden von den Verbandsgemeinden und der Stadt zur Teilnahme an der Maßnahme vorgeschlagen. Aus dieser Vorauswahl, die erheblich mehr Frauen umfasste, als es Plätze gab, konnte der Träger dann die passenden Teilnehmerinnen auswählen.

Der Träger hat also zumindest bei der Auswahl ein Mitspracherecht. Allerdings unterliegt er dabei auch gewissen Zwängen. Schickt die Kommune nicht genug passende Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dann wird es schwieriger diese abzulehnen, ohne dass die gesamte Maßnahme in Gefahr gerät.

Zwar haben die Träger damit ein gewisses Mitspracherecht, doch die Zuweisungspraxis der Kommunen ist hier eine wichtige – wenn nicht gar die entscheidende – Einflussgröße für das Zustandekommen der Teilnehmendenstruktur.

Ein Interviewpartner erklärte, weshalb in den ersten sechs Jahren ihrer Durchführung die Qualifizierungsmaßnahme de facto nur männliche Teilnehmer hatte.

„Es war immer die Frage gewesen, wie Sozialhilfeempfänger in das Berufsleben wieder zu integrieren. Das war eigentlich mal eine Zielgruppe, die bisher nicht erfasst wurde, auch nicht durch das Arbeitsamt und um dieses Vakuum zu beheben, wurde speziell diese Maßnahme kreiert und hinsichtlich dieser Maßnahme, wurden nur Männer berücksichtigt, ganz klar, als Haushaltsvorstand, Familienvorstand, um diese Leute dann zu qualifizieren, um die gesamte Familie wieder in das soziale Netz wieder einzuführen.“ ... „Es war die logische Konsequenz, wenn der immer 5000,00 DM gekriegt hat und es die BSHG 19 betraf, war das schon attraktiv von der fiskalpolitischen Seite.“

Die Kommunen scheinen also nur Männer zu vermitteln, da diese als Haushaltsvorstand höhere Leistungen beziehen und ihre Vermittlung daher ein größerer Effekt in der Sozialhilfebilanz bedeutet. In einer weiteren Argumentation wurde noch angeführt, dass die Vermittlung der Männer auch eine familiäre Integration bedeute. Dass hierbei gerade die Kommunen kurzfristig in ihrer Planung waren verdeutlicht das weitere Zitat. Denn wären diese in ihrer Zuweisungspraxis geschlechtssensibler vorgegangen, wäre relativ schnell offenbar geworden, dass es auch andere Familienmodelle gibt als das der klassischen Vater-Mutter-Kind-Familie mit männlichem Haushaltsvorstand, der allein für die finanzielle Versorgung zuständig ist.

„Also war da Aufräumarbeit zu leisten, weil da war richtiger Handlungsdruck seitens der kommunalen Ebene. Ich denke, der ist nach wie vor noch da... Auch da ist inzwischen ein neues Klientel da, wo wir uns richtig drum kümmern müssen, nämlich viel Alleinerziehende, die per se in dem Sozialhilfetopf mehr werden – das ist also erkennbar – und nicht mehr abfließen. Natürlich wird gesellschaftspolitisch da so getan, als gäbe es das gar nicht.“

Die Rolle des Trägers im Rahmen „ungegenderter“ Zuweisung seitens der Kommunen ist kompliziert. Auch wenn die Unzulänglichkeiten erkannt werden fehlen Handlungsstrategien, dem entgegenzuwirken.

• Familienfreundlichkeit und Zugangsvoraussetzungen zur Maßnahme

Aus der Annahme heraus, dass es „mit Frauen anders ist“, wurde versucht, auf deren Bedürfnisse einzugehen, indem zu Beginn der Maßnahme getrennte Gruppeninformation für Männer und Frauen angeboten werden.

„Dann haben wir die richtige Anamnese der Frauen bzw. alle Teilnehmer aufgenommen, aber immer speziell getrennt Männer, Frauen. Wir haben also keine gemeinsamen Gruppenformationen gemacht, weil wir sagten, die andere Geschichte, die ist erfahren, und mit den Frauen müssen wir speziell erstmal umgehen, fragen, was die eigentlich wollen, um auch die Ängste gleich zu nehmen, wenn da nur Männer sitzen und

in den klassischen Berufen dann tätig werden, um das also auch ein bisschen in geschütztem Rahmen zu gestalten. Das hat eigentlich sehr gut funktioniert.“

Diese Informationsveranstaltungen dienten dazu, den Frauen das Projekt, seinen Ablauf, die Modalitäten, Auswahlkriterien etc. transparent zu machen. Gleichzeitig können die Veranstaltungen als ein partizipativer Ansatz bewertet werden, denn durch die Beteiligung der Frauen bei der Projektgestaltung können eventuell bestehende Zugangshemmnisse gemeinsam mit den Frauen erkannt und behoben werden.

„Wir haben 27 Frauen als Vorschlag von den Verbandsgemeinden und von der Stadt XY bekommen, und als erstes haben wir mal gesagt, gut, da machen wir erst mal Informationsveranstaltungen, was wollen wir? Aber das konnte natürlich nicht die Basis sein, sondern wir wollten auch wissen, was wollen die Frauen? Wir haben also eine Bedarfsanalyse erstellt, welche Schulungszeiten sind wichtig, Teilzeit, Vollzeit, was ist machbar, welche Zielqualifikation wird angestrebt. Wie sieht es aus mit Kinderbetreuung.“

Diese Bedarfsanalyse lohnte sich, denn in der Tat wurden einige Schwierigkeiten der Teilnehmerinnen offensichtlich.

Zum einen brauchen Frauen auf Grund ihrer Kinderbetreuungspflichten andere Schulungszeiten als Männer. So wurde in den Kursen, an denen Frauen teilnahmen, um 8:30 Uhr begonnen und nicht um 8 Uhr, das Ende wurde auf 15:30 Uhr gelegt, damit „die Frauen rechtzeitig zu Hause sind, um die Kinder zu empfangen“.

Anzumerken ist jedoch, dass es sich hier um Einzelfalllösungen für betroffene Frauen handelt. Die bisherigen Regelungen blieben bestehen und wurden nur dann für alle Kursbeteiligten modifiziert wenn eine Frau mit Kindern teilnahm. Es handelt sich gewissermaßen um „Ausnahmekurse“.

„Es gab auch keine Diskussion von Seiten der Männer, dass der Kurs jetzt um 8.30 Uhr beginnt, weil da gerade eine Frau dabei ist. Und das wurde allgemein akzeptiert.“

Ein weiteres Ergebnis bestand darin, dass zukünftig angestrebt wird, insbesondere für Frauen mit kleinen Kindern die Qualifizierung in Form von Teilzeit anzubieten. Bei der bestehenden Maßnahme wurde klar, dass einige Frauen nicht an der Qualifizierung teilnehmen konnten, da es diese Möglichkeit nicht gab. Vollzeit kann also ein Zugangshemmnis für Frauen sein. Teilzeit kann aber nicht als die Generallösung bewertet werden birgt sie doch, gerade für alleinerziehende Frauen hinsichtlich der finanziellen Absicherung, Risiken.⁸²

Bereits in vorhergehenden Projekten, bei denen der Träger die Kinderbetreuung innerhalb der Maßnahmen organisierte, wurde die Erfahrung gemacht, dass es am Maßnahmenende beim Übergang zur Arbeitsaufnahme zu Schwierigkeiten kommen kann, da die Betreuung nicht geklärt war. Daher wurden nun in Kooperation mit den Kommunen wohnortnahe Betreuungsplätze außerhalb des Projektes gesucht, d.h. die Koordinatoren und Koordinatorinnen „Arbeit statt Sozialhilfe“ unterstützten den Träger bevorzugt bei der Beschaffung von Betreuungsplätzen.

„Wenn wir hier versuchen, dass es bodenständig organisiert ist, im Rahmen des Wohnumfeldes, dann steigt natürlich auch die Chance, dass wir hinterher bei der Schnittstel-

⁸² vgl. Kapitel 4.8.1, dort wird auf die Teilzeitproblematik näher eingegangen.

le Maßnahmende-Arbeitsaufnahme Erfolg haben, weil da kann man unter Umständen auf diese Kontinuität der Betreuung hoffen.“

Letztendlich zeigt sich, dass die Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen auch dort auf der Suche nach Einzelfalllösungen für die Probleme von Teilnehmerinnen sein müssen, wo gesellschaftliche Verantwortung übernommen werden sollte. So ist die Kinderbetreuung in Deutschland nicht ausreichend geregelt und es werden nicht genügend Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt. Da dieses eigentlich sozialpolitische Problem gesellschaftlich nicht gelöst wird, wird es zum individuellen Problem insbesondere für Frauen. Dieses versuchen dann wiederum die Träger zu lösen.

„Dann waren noch fünf Teilnehmerinnen, bei denen wir besondere Berücksichtigungen vornahmen, z.B. wegen der Kinderbetreuung in den Sommerferien, konnten die erst später einsteigen, das heißt, wir haben nach Individuallösungen gesucht, ganz wichtig in diesem Fall.“

• Probleme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Im Laufe des Interviews wurde erkennbar, dass ausschließlich für die Teilnehmerinnen Kinderbetreuung und deren Organisation ein wichtiges Thema ist. Männer werden mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bislang so gut wie überhaupt nicht konfrontiert.

„Für die meisten Frauen ist es wirklich eine Doppelbelastung. Sie müssen das zu Hause geregelt bekommen und das auch hier, während der Mann in der Regel, der geht nach Hause und dem geht es gut.“

Dass und wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Verhältnis der Geschlechter zu tun hat, sollte im Sinne des Gender Mainstreaming innerhalb der Maßnahme für beide Geschlechter thematisiert werden. Im Gegensatz dazu nehmen die Projektleiter in Bezug auf Vereinbarkeit lediglich Teilnehmerinnen als das „schwierigere“ Klientel wahr.

So beschrieben die beiden Projektleiter, dass die Frauen der Maßnahme außerhalb des Projektes einen erheblich größeren Organisationsaufwand haben als die Männer und dieser sich dann in einem höheren Betreuungsaufwand der Frauen innerhalb der Maßnahme widerspiegelt. Dies reicht von der Organisation der Kinderbetreuung, der Familienarbeitspflichten bis hin zu rechtlichen Dingen, wie Scheidung, Unterhalt, Familienfürsorge etc. Es scheint, dass der familiäre Hintergrund bzw. dessen Bearbeitung für das Gelingen einer Maßnahmen bei Frauen eine erheblich größere Rolle spielt als es bei Männern der Fall ist.

„Was wir auch jetzt schon festgestellt haben, dass zum Beispiel der Betreuungsaufwand bei den Frauen, bei der Frauenmaßnahme jetzt hier, erheblich höher ist als zum Beispiel bei Männern, wenn sie [die Maßnahme] ausschließlich für Männer bestimmt ist. ... Es fallen sehr viele Dinge an. Viele der Frauen stehen vor der Scheidung, Sozialhilfe, Unterhaltsgeschichten, wo wir beide als Fachleute auch gefordert sind. Wir kommen aus dem Bereich, Unterhaltsgeschichten, Familienfürsorge. ... Das ist dann schon interessant, weil da können sie Informationen bekommen, werden weitergeleitet an die entsprechenden Stellen, was halt eben wichtig ist.“

Doch auch insgesamt betrachtet berichteten die Interviewpartner, dass das Klientel „schwieriger“ wird. Insbesondere „soziale Hemmnisse“ wie Verschuldung, leichte bis schwere Alkoholproblematik, allgemeine Suchtproblematik, Vorstrafen spielen bei Männern und Frauen eine größer werdende Rolle. Dies bedeutet dann auch, dass der Erfolg einer Maßnahme nicht nur in der Qualifizierung mit einem Abschluss oder hinsichtlich der Integration in Arbeit gesehen werden kann, sondern andere Maßstäbe angelegt werden müssen.

„Es ist ja nicht jeder qualifizierbar mit Abschluss und allem drum und dran. Man muss auch die Ziele etwas kleiner setzen. Wir haben jetzt einen Fall von einem Drogenabhängigen, da ist das Ziel, dass er clean wird. Da ist das Ziel auch erreicht, dass wenn er rausgeht, er dann aber soweit wieder hergestellt ist, dass er arbeiten kann – was auch immer – und dass er mal 8 Stunden durchhält.“

Ein Problem mit dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifizierungsmaßnahme oft konfrontiert sind, ist, dass sie in ihrer Mobilität eingeschränkt sind und daher Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Im folgenden Zitat wird zudem deutlich: Mobilitätseinschränkungen sind nicht ein rein individuelles Problem, sondern können auch das Resultat politischer Regelungen sein:

„Die [Teilnehmerinnen und Teilnehmer] sind oft eingeschränkt, weil sie nicht mobil sind, d.h. wir hätten Arbeitsplatzangebote, aber die sind unerreichbar für die Teilnehmer (z. B. kein Führerschein, kein Auto). Das ist also ein größeres Problem. Auch die öffentlichen Verkehrsmittel, da haben wir gerade heute wieder einen Fall gehabt. Stadt X, Industriegebiet, praktisch 20 km, Fahrzeit über 1,5 Stunden im Nahverkehr. Das sind Rahmenbedingungen, die man umgehen muss. Da in der Stadt X Sozialhilfeempfänger kein Auto besitzen dürfen.“

- **Rahmenbedingungen**

Die Mobilitätseinschränkung ist ein Beispiel für die Komplexität von Problemlagen arbeitsmarktpolitischen Klientels. Diesen stehen dann auch die Träger gegenüber, wobei auch sie, insbesondere wenn es sich um systembedingte Probleme handelt, oft nur unzureichende Lösungen anbieten können.

Beispielsweise beschrieben die Interviewpartner, dass Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger während einer Maßnahme nicht vom Verwaltungsbereich eines Sozialamtes in das eines anderen umziehen dürfen, auch wenn dies die Lösung der Mobilitätsprobleme bedeuten würde. Wäre es also möglich, dass die betreffenden Sozialverwaltungen flexibel zusammenarbeiten, so würde sich dies sicher positiv auf die Vermittlungserfolge der Träger auswirken. Auch der Zugang zu einer Maßnahme würde sich für einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer erleichtern.

„Sie dürfen auch während der Maßnahmen ihre Verbandsgemeinde und ihre Stadt nicht wechseln. Das heißt, wenn jemand aus Ort Y nach Stadt X ziehen möchte, dann hat das die Folge, dass er gekündigt wird.

Das ist logisch, durch fiskalische Gründe, durch den Kostenträger.

Damit hätte man aber das Mobilitätsproblem schon ein bisschen mehr im Griff.“

- **Arbeitsmarktpolitisches Umfeld/Kooperationen**

Arbeitsmarktbezogene Träger agieren innerhalb eines regionalen arbeitsmarktpolitischen Feldes. Die wichtigsten Anlaufstellen sind hier die Arbeitsverwaltung und im vorliegenden Fall neun verschiedene Sozialämter. Wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner sind zudem Betriebe und Firmen des freien Arbeitsmarktes. Eine gute Zusammenarbeit ist sowohl für das Zustandekommen als auch für das Gelingen einer Maßnahme wichtig. Die Pflege dieser Arbeitsbeziehungen ist dabei mit einem hohen Personal- und Zeitaufwand verbunden:

„**Herr X:** Das ist natürlich auch eine Tätigkeit, die wir ausführen, ständige Präsenz bei den Kunden. Auch das ist eine Betreuung. Man muss die Reibungspunkte, die Schlupfstellen aufdecken, das muss auch betreut sein, damit das funktioniert.

I: Mit wie vielen Ämtern haben Sie es zu tun?

Herr X: Eine ganze Masse. Das sind 7 Verbandsgemeinden, dann die Stadt und der Kreis – als eigene Organisationsform aufgebaut. Man muss so auch guten Kontakt zu Sachbearbeitenden haben, bei Urlaub, bei Krankheitszeiten, etc. [der Teilnehmerinnen und Teilnehmer], weil wir auch die ganze Koordination für diese Verbandsgemeinden übernehmen, auch diese Personalgeschichten übernehmen, so dass eben die Kooperationspartner wenig Aufwand tragen.

I: Das heißt, diese gute Zusammenarbeit ... da steckt viel Energie drin und Zeit.

Herr X: Absolut. Das ist ganz klar. Es rechnet sich auch gut gegenseitig. Wir machen z. B. auch viele Informationsveranstaltungen, Entwicklungsstand, wie verläuft das, wie sind die Integrationsquoten? Weil Inputqualität bestimmt auch Outputqualität und es wurde bereits schon ein paar Mal angesprochen.“

Deutlich wird, dass die Zusammenarbeit der übergeordneten Behörden und des Trägers beziehungsorientiert und personenbezogen ist, d.h. ihr Gelingen ist abhängig von der Intensität der Beziehungsarbeit, die von den Projektleitern geleistet wird:

„Im Umkehrschluss, wenn wir wieder auf Kreisebene gehen, da sind wir hier örtlich vielleicht schon wieder 20 oder 25 km weg, wenn ich das nur per Telefon machen würde, das könnte ich Ihnen sagen, das würde ins Leere laufen. Da muss man sich zusammensetzen und das Auge in Auge bearbeiten und muss auch ein gemeinsames Interesse haben.“

Ohne Frage sind gute persönliche Beziehungen in verschiedensten Arbeitszusammenhängen wichtig. Die Frage ist aber, ob eine ‚gute Beziehung‘ die alleinige Basis für eine langfristige, stabile Zusammenarbeit verschiedener Organisationen sein sollte. Was geschieht beispielsweise, wenn die Ansprechpartnerinnen oder -partner wechseln? Es sollte darüber nachgedacht werden, wie eine arbeitsmarktpolitische Koordinierung im Sinne einer strategischen Gesamtlösung institutionalisiert werden kann. Dadurch steigt dann auch die Chance, Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Feld zu etablieren und durch die Zusammenarbeit von Trägern und Verwaltungen zu bearbeiten.

Im Verlauf des Interviews wurde die unterschiedliche Bedeutung und Qualität des Kontaktes zum Arbeitsamt bzw. Sozialamt deutlich. Es scheint, dass er auf Grund noch intensiverer persönlicher Beziehungen zu den Sozialverwaltungen besser ist als zur Arbeitsverwaltung.

Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt wird jedoch wegen eines weiteren Aspekts als prekär empfunden: Der Erfolg einer Arbeitsamtsmaßnahme definiert sich über die Vermittlung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeit. Dieses Ziel ist aber abhängig von der ‚momentanen Qualifizierbarkeit‘ des Klientels und daher nur bedingt erreichbar. Somit steht der Träger hinsichtlich der Arbeitsamtsmaßnahmen unter ei-

nem Erfolgsdruck, dem er nur bedingt gerecht werden kann. Folgendes Zitat zeigt, dass Sozialamtsmaßnahmen hier scheinbar mehr Spielraum lassen.

„Worauf uns es ja ankommt, was wir hier ganz klar festlegen, ist: Gibt es eine Entwicklungsfähigkeit in der Person, gibt es eine Beschäftigungsfähigkeit? Ist die in der Lage, morgen bei angebotener Stelle, die passend ist zu ihrem zu erwartenden Profil, bis dahin auch so etwas auszufüllen. Welche begleitenden Unterstützungsmaßnahmen braucht sie bis dahin? Das ist immer schön, wenn es bejaht wird, aber es gibt leider auch Fälle, in denen es auch verneint werden muss. Da muss man einen Stufenplan machen. Das Schlimme ist ja oft, bei Arbeitsamtmaßnahmen.... . Das läuft hier [bei Sozialamtsmaßnahmen] wirklich besser, weil man sich kennt, weil man sehr viel mit Augenkontakt arbeitet. Bei einer Arbeitsamtmaßnahme, einer Trainingsmaßnahme, wenn es da heißt: Nicht vermittelt, dann ist das ein Misserfolg. So wird das statistisch bewertet. Muss aber nicht sein, kann durchaus sein, dass die Seitenschleife genau der Erfolgsweg ist. Man aber fiskalpolitisch sagen muss: Ich muss da mehr Geld rein tun, damit das wieder zum Erfolg wird, damit es wieder zur Refinanzierung führt durch die Beitragszahlung. Aber im ersten Schritt geht das so nicht. Wenn ich sage: Ich akzeptiere das nicht, dass der eine sechsmonatige oder vielleicht eine zwölfmonatige Maßnahme wirklich braucht, dann wird es eben zum Misserfolg führen. Nur wenn ich sage, bei der Stadt ist es einfacher, da gibt es weniger Ansprechpartner: Herr Kollege, das ist ein Fall, der wird von uns so und so bewertet, ihr habt noch die und die Förderspektren, da müsste der einmal aufgefangen werden.“

Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Qualifizierungsmaßnahme ist die Kooperation mit Betrieben. Eine intensive ‚Betreuung‘ gewährleistet hier einerseits, dass ausreichend Praktikumsplätze akquiriert werden können und andererseits dass bei Konflikten zwischen den Maßnahmenteilnehmerinnen bzw. -teilnehmern und dem Unternehmen vermittelnd eingegriffen werden und somit das Praktikum trotzdem erfolgreich abgeschlossen werden kann. Die Interviewpartner beschreiben dabei diesen Aspekt ihrer Arbeit ebenso wie die Arbeitsvermittlung als eine Dienstleitung für die Betriebe. Ein Vorteil, der sich dabei für den Träger ergibt, liegt darin nahe am Markt zu sein und somit schnell auf Bedarfe reagieren zu können, d.h. beispielsweise Qualifikationen und Ausbildungen anbieten zu können, die momentan marktgängig sind.

„...dass wir von den Arbeitgebern nicht als Anbieter von Arbeitskräften gesehen werden, sondern als Partner, der schaut, welche Entwicklungen, welche Bedürfnisse haben die Betriebe selbst, welche Schulungen...“

• **Der Träger und seine Organisationsstruktur**

Insgesamt hat der Träger einen Personalstamm von über 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; der Anteil der Frauen an der Belegschaft beträgt nahezu 50 Prozent. Außer einigen wenigen Lehrkräften ist die Mehrzahl der Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach dem Teilzeitbeschäftigungsförderungsgesetz befristet eingestellt und spätestens nach 24 Monaten entfristet. Die Konditionen hinsichtlich zusätzlicher Leistungen sind aber vom ersten Tag an gleich.

Einen speziellen Frauenförderplan gibt es nicht.

Es gibt Arbeitszeitkonten und Zeitreduzierungen sind auch möglich, d.h. der Träger ist als Arbeitgeber flexibel hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle der Beschäftigten. Zwar gibt es auch Männer, die eine Kontingentreduzierung in Anspruch genommen haben,

doch wird die Flexibilisierung der Arbeitszeit mittels Arbeitszeitkonten vom Geschäftsführer eher als relevant für die Mitarbeiterinnen beschrieben.

„Wir haben Männer, die Kontingentreduzierung gemacht haben. Wir haben Frauen, die eine Anpassung an ihre Arbeitszeiten haben, an die Unterrichtszeiten, weil sie speziell auch in einer Frauenmaßnahme drin ist. Das ist deckungsgleich, der ihr Organisationsbedürfnis plus eine Flexibilisierung, d. h. wir haben ein Arbeitszeitkonto, wo jemand 100 Stunden rauf oder runter bauen kann, also auch ins Minus. Wenn sie also sagt: Ich kann die nächsten 4 Wochen nicht, ist das auch denkbar.“

Chancengleichheit von Männern und Frauen spielen im Leitbild des Trägers keine Rolle. Als wesentliche Elemente der Philosophie im Haus wurden der pädagogische Ansatz genannt, was auch bedeutet, für neue Wege offen zu sein und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dort ‚abzuholen, wo sie stehen‘. Gerade in der Rolle als Bildungsträger sei es zudem wichtig, im Sinne der Personalentwicklung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fortbildungen und Weiterbildung zu ermöglichen. Zudem habe man sich der Qualitätsverbesserung verschrieben und Ziel des Mutterhauses sei es, Dienstleister in Europa zu werden, d.h. zu expandieren.

• Gender Mainstreaming

Das Wissen über Gender Mainstreaming ist innerhalb des Trägers unterschiedlich ausgeprägt. Zum Teil gibt es keine Vorstellungen davon, was sich hinter dem Begriff verbirgt, zum Teil wird aber auch klar erkannt, dass es sich um eine Methode handelt, die Strukturen und gesellschaftliche Muster verändern soll mit dem Ziel der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Im folgenden Zitat beschreibt ein Interviewpartner welchen Ressentiments Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind und liefert somit implizit eine Begründung für die Notwendigkeit des Gender Mainstreaming:

„Wir werden das Thema noch lange haben, glaube ich, weil es gibt zu viele Strukturen, die sich einfach aufgebaut haben. Man lacht zwar nach wie vor so, wenn türkische Männer sich nur alleine treffen und da gar keine Frauen dabei sein dürfen, aber es gibt bei uns Rituale, die laufen genau auf dem selben Niveau ab. Nur die werden nicht so ins Visier genommen. Das ist einfach ein ganz großes Problem. Wir haben z. B. hier im Haus Räumlichkeiten gestellt, ein Projekt dadurch mit unterstützt, das war vom Arbeitsamt initiiert. Da hatte die IBM den Damen Gerätschaften geschenkt, Arbeitsplatz zu Hause. Man hat sie 8 Monate begleitet. Dabei kam eine Arbeitsaufnahme dabei rum. Das war alles von 20, die begonnen hatten. Keine Akzeptanz. Die Leute [die Frauen] sind nie für voll genommen worden, für hochwertig. Da waren bestimmt qualitativ Kapazitäten dabei, wo wir hätten was tun können.“

Dieser Interviewpartner versteht die nun gemischtgeschlechtliche Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahme als ein Gegengewicht zu den zahlreichen Männermaßnahmen.

Gender Mainstreaming wirkte auch bei einem anderen Interviewpartner motivierend, die vorher männerdominierte in eine gemischtgeschlechtliche Maßnahme umzugestalten. Gender Mainstreaming bedeutet für ihn, dass etwas gleichermaßen für Frauen und Männer getan werden soll. Es wurde deutlich, dass für ihn Gender Mainstreaming positiver besetzt ist als Frauenförderung, da es dort um Frauen und Männer geht. Seiner Einschätzung nach sind frauenfördernde Maßnahmen ungerecht gegenüber Männern. Gender Mainstreaming hingegen führte zumindest bei ihm dazu,

dass der Blick auf die Frauen gerichtet wurde, wenn auch nicht unbedingt aus dem Aspekt heraus, dass sie strukturell benachteiligt sind.

„Was uns zum Beispiel auch vom Ansatz her wichtig ist, das nicht speziell als Frauenmaßnahme zu sehen, weil dann hätte man schon wieder eine Diskriminierung in eine bestimmte Richtung. Sondern die Frauen sind hier gleichberechtigt, wie die Männer auch, da wird auch keine Bevorzugung gemacht, weil später hinaus wird es auch so sein. Wenn wir das jetzt hier aufbauen, dann würden wir ein falsches Bild entwickeln, ein Bild, das auch der Realität nicht entspricht. Von daher finde ich das eigentlich sehr gelungen, dass das eben eine gemischte Maßnahme ist, nicht speziell rein für Frauen.“

Dass die EU, indem sie Gender Mainstreaming als verbindliches Querschnittsziel etablierte, tatsächlich steuernd in die Strukturen der Arbeitsmarktförderung eingreifen kann, belegt das folgende Zitat. Die Förderrichtlinie ‚Gender Mainstreaming‘ bewirkt nicht nur eine Sensibilisierung der Träger selbst für das Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen. Über die Träger wird das Thema auch an weitere arbeitsmarktpolitische Akteure herangetragen oder stellt zumindest eine Argumentationshilfe gegenüber noch nicht „gegenderten“ Kooperationspartnerinnen und -partnern dar.

„Das noch mal wegen Gender Mainstreaming: Mit so einer Begrifflichkeit wird es auch leichter, z.B. dann Kommunen zu sensibilisieren, für so ein Thema. Das ist wieder ein Vorteil. Weil da kann man sagen, hier seht ihr, das ist Förderrichtlinie, dann wird das auch mehr berücksichtigt. Das hat natürlich geholfen. Das muss ich klar sagen.“

6.4.2 Beispiel 2

Trägerbeschreibung:

Der Träger ist ein eingetragener Verein, dessen Angebote sich explizit an Frauen richten und dessen Personal – mit Ausnahme weniger männlicher Honorar- bzw. Lehrkräfte – ebenfalls weiblich ist. Er wurde vor mehr als 5 Jahren gegründet mit dem Ziel der Frauenförderung im Bereich arbeitsmarktpolitischer Interventionen. Sein Wirkungsradius erstreckt sich auf mehrere Landkreise und Städte. Der Verein ist im Wachstum befindlich und hinsichtlich seiner Größe jedoch eher als ein „kleinerer Träger“ der Region zu bezeichnen. Die ersten Maßnahmen des Vereins richteten sich vornehmlich an niedrigqualifizierte Frauen und waren in handwerklichen sowie in eher frauentypischen Berufsfeldern wie Schneiderei und Kinderbetreuung angesiedelt. Neben diesen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten, die weiterhin bestehen, entwickelte sich mittlerweile ein zweites Tätigkeitsfeld. Es werden nunmehr Weiterbildungsmaßnahmen für mittel bis hoch qualifizierte Frauen im Bereich der Neuen Medien/Informationstechnologie angeboten.

Bei der Interviewpartnerin handelt es sich um die Geschäftsführerin, die diese Funktion seit einem Jahr ausfüllt, aber bereits in der Gründungsphase des Vereins aktiv war. Die Auswahl des Trägers erfolgte unter anderem, da es sich laut Antragsdatenbank um einen Träger der Frauenförderung handelt mit innovativ erscheinenden Maßnahmen (Stichwort: Multimedia). Zentrales Thema des Gespräches war die Entstehung und Arbeit des Trägers.

- **Der Träger und seine Organisationsstruktur**

Das Stammpersonal des Trägers besteht aus weniger als 25 Mitarbeiterinnen, die unterschiedlich finanzierte Jahresverträge haben. Unter den Honorarkräften gibt es auch einige Männer.

Die Mitarbeiterinnen scheinen in der Gestaltung ihrer Arbeitsbereiche große Freiräume zu haben und zudem vielfältige Partizipationsmöglichkeiten in der Organisation des Trägers. Die flachen Hierarchien gehen einher mit einem hohen Maß an Kommunikation innerhalb der Organisation. Beides scheint dem Innovationspotential und der Kreativität bei der Konzeptionierung und Planung neuer Projekte zu Gute zu kommen. Andererseits besteht die Gefahr, dass Frauen, die keine Gestaltungsmöglichkeiten haben möchten, nur schwer einen Platz innerhalb des Teams finden.

„Die Partizipation der Mitarbeiterinnen ist sehr groß. Ich lege da ganz großen Wert darauf. Das war vorher nicht so. Das ist auch eine Revolution, die stattgefunden hat. Einen Teil der Mitarbeiterinnen haben ein sehr großes Mitspracherecht. Noch nicht einmal Mitspracherecht, eigentlich ist es so, dass ich sage, wer die Probleme kennt, kann auch die Entscheidungen treffen. Also die Entscheidung muss nicht ich treffen. Es gibt bestimmte Letztentscheidungen, ich muss unterschreiben, wenn jemand eingestellt wird. Ich sehe mich eher als Ratgeberin. Wenn jemand unsicher ist und eine Entscheidung nicht gut treffen kann und sie auch nicht alleine treffen kann und sie auch nicht alleine treffen möchte, dann sage ich immer, ich stehe für alles zur Verfügung. Ich bin zu allem bereit, aber vom Grundsatz her denke ich, dass die Entscheidungen dort getroffen werden müssen, wo die Probleme bekannt sind. Das unterscheidet uns auch. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind hier sehr groß. Sie werden nicht von allen wahrgenommen. Auf der anderen Seite entsteht die Gefahr, dass die Leute, die Gestaltungsmöglichkeiten nicht wahrnehmen, weil sie nicht so strukturiert sind oder sie es nicht wollen, weil sie andere Schwerpunkte haben, dass die größeren Schwierigkeiten haben, einen Platz in diesem Bienenstock zu haben. Das ist auch ein Problem.“

Das Funktionieren dieser Organisationsstruktur ist abhängig vom persönlichen Engagement der Mitarbeiterinnen. Dieses, so meinte die Geschäftsführerin, könne fast schon als Überidentifikation bezeichnet werden. Gearbeitet werde, wenn die Arbeit anfallt, auch abends und an Wochenenden.

Der Träger nimmt seine Verpflichtung als Arbeitgeber auch in der Form ernst, als ehemalige Teilnehmerinnen als Mitarbeiterinnen rekrutiert werden und damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

• Planung und Konzeptionierung

Schaut man sich, an wie die Planung und Konzeptionierung bei diesem Träger abläuft, wird wiederum deutlich, dass es sich hier um einen kleineren Träger handelt, der gerade deshalb ein hohes Innovationspotential hat. Die Entwicklung und Planung neuer Projekte basiert auf der Initiative einzelner Mitarbeiterinnen. So ist der Aufbau bzw. Ausbau des IT-Bereiches in erster Linie auf den Einfallsreichtum und den Einsatz zweier Mitarbeiterinnen zurückzuführen.

„Es macht sich in so kleinen Firmen an den Personen fest, hat man die, solche [Entwicklungs-]Motoren, dann geht es in der Richtung, die deren Richtung ist, los, hat man sie nicht, bleibt es stehen. Das ist eine relativ einfache Geschichte und dadurch sind wir in diesen IT-Sektor eingebrochen.“

Herausgestellt werden muss die Rolle des Teams bzw. der Teamkommunikation. Zwar sind einzelne Mitarbeiterinnen Ideengeberinnen, doch am Entwicklungsprozess ist letztendlich das Kollektiv beteiligt.

„Die Ideen sind eine Gemeinschaftsproduktion der Projektleiterinnen und Mitarbeiterinnen, die hier arbeiten. Reden und Reden und Reden und irgendwann haben wir die Idee fertig und dann kommt sie zu Papier, wird überarbeitet, in der Zwischenzeit hat man mit RAT gesprochen und mit dem entsprechenden Arbeitsamt und dann muss man in der Regel die nächste Förderperiode abwarten. Es ist nicht, dass man es innerhalb von 3 Minuten fertig haben muss, sondern das reicht man im Sommer bei RAT ein als Idee und im Herbst beim entsprechenden Arbeitsamt als Idee und dann kriegt man Signal, ja machen wir, wir haben Interesse. Dann geht es in die Antragsphase. Dann haben wir die Frau XY, die macht die Anträge, die kalkuliert. ... Das würden wir nicht schaffen. Das ist eine, die in den Zahlen so heimisch ist, dass es für sie wenig Mühe bedeutet. ... Ich bin diejenige, die den großen Überblick hat, ins Detail kann ich schlecht gehen.“

Die Entwicklungs- und Konzeptionierungsprozesse des Trägers bergen auch Risiken: Durch die zwischenzeitliche finanzielle Krise des Vereins wurde vollständig auf Konzeptentwicklung gesetzt. Da diese sich hauptsächlich in der Geschäftsstelle verortete, wurden ältere Projekte vernachlässigt und einige Mitarbeiterinnen nicht am Kommunikationsprozess beteiligt. D.h. wenn neue Konzepte entwickelt werden, kann es in zwar kommunikationreichen, aber kleinen Organisationen auf Kosten der alten Konzepte und Projekte gehen.

• **Berufsfelder und Berufsspektrumserweiterung**

Ein Projekt aus den Anfangsjahren des Trägers ist die Holzwerkstatt, die mit dem Ziel eingerichtet wurde, Frauen den Weg in einen bisher männerdominierten Beruf zu ebnen. Es stellte sich aber heraus, dass die Teilnehmerinnen dieser Projekte unter anderem auf Grund ihres Geschlechtes schwer vermittelbar waren bzw. auf dem Arbeitsmarkt keine Chance hatten.

Hier zeigt sich ein möglicher Zielkonflikt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming: Das Bestreben, Männern und Frauen ein größeres Angebot an Berufsfeldern zu bieten, scheitert an der Machbarkeit hinsichtlich der Vermittlung auf den Arbeitsmarkt und steht somit dem Integrationsziel entgegen.

„Die Frauenwerkstatt in Stadt X hat einen sehr stark handwerklich orientierten Teil und zwar Holzwerkstatt und Schneiderwerkstatt. Das war damals in en vogue, Holz und Frauen, sie also in die Männerberufe ´reinzubringen. Das ist nicht arbeitsmarktgängig gewesen. Ist es bis heute nicht. Wir sind seit letztem Jahr dabei, eine Umorientierung ´reinzukriegen und sitzen auf den riesigen Maschinen, die da mit irrem Geld gekauft wurden. Das ist eine Schande. Aber es ist so.“

Eine weitere Einschränkung bei der Verwirklichung der Berufsfelderweiterung lag in der Zielgruppe begründet. Die Mitarbeiterinnen des Trägers mussten feststellen, dass in der Arbeit mit niedrigqualifizierten Frauen hier Grenzen gesetzt waren.

„Die Holzgeschichte haben wir zurückgedrängt, weil es keinen Sinn macht, ausgerechnet die Erweiterung des Berufsspektrums mit den schwächsten Frauen, die man auf dem Arbeitsmarkt kriegt, bewerkstelligen zu wollen. Macht keinen Sinn, das zeigt sich einfach. Wir kriegen die im Handwerk nicht unter.“

Jedoch konnten auch Wege gefunden werden, mit denen das gleichstellungspolitische Ziel nicht völlig aufgegeben werden mussten. Es wurde festgestellt, dass die direkte Vermittlung ins Handwerk bei den niedrigqualifizierten Frauen nicht einfach ist, aber durchaus Chancen bestehen, sie in sogenannten Schnittstellenbereichen unterzubringen, d.h. in Funktionen, die beispielsweise traditionell frauentypisches, wie Verkauf, mit traditionell männlich konotiertem, wie Baumärkten, verbinden.

„Wo wir sie unter kriegen, das ist in handwerksnahen Bereichen, also in Baumärkten beispielsweise. Wenn die sich mit Werkzeug auskennen, dann haben die einen Vorteil und folglich machen wir diese Holzwerkstatt-Geschichten noch weiter, ein bisschen erweitert auf Elektro und bilden die im Prinzip für Schnittstellenfunktionen aus. Geben denen eine Grundqualifikation für Schnittstellenfunktionen zwischen Handwerk und Verkauf/ Handwerk und Büro.“

Somit wurde ein sanfter Einstieg oder ein Zwischenschritt in Richtung Berufsfelderweiterung von niedrigqualifizierten, schwer vermittelbaren Frauen gefunden, der als gute Praxis bezeichnet werden kann.

Ein weiterer Berufsbereich, in dem sich der Träger etabliert hatte, sind Fort- bzw. Weiterbildungen im Bereich neuer Medien. Dies ist eher zufällig entstanden bzw. der Ursprung war zunächst ein Projekt, welches auf Vorschlag des Arbeitsamtes hin entwickelt wurde. Neben der Tatsache, dass die Projektplanung anscheinend nicht im Rahmen eines regionalen Bedarfsplanungsprozesses eingebettet war, ist der IT-Bereich des Trägers aus weiteren Gründen beachtenswert. Zum einen ist er innovativ, aber andererseits werden auch hier Schwierigkeiten sichtbar, denen ein Träger im Zusammenhang mit der Berufsspektrumserweiterung – nun bei der Zielgruppe höher qualifizierter Frauen – gegenübersteht.

Ein Problem des Trägers liegt darin, Frauen für Fort- und Weiterbildungen im Bereich Neuer Medien zu motivieren. Das folgende Zitat wirft die Fragen auf, welche Strategien die Träger diesbezüglich entwickeln müssen.

„...aber da sind wir jetzt drin und da wollen wir uns auch nicht wieder ´rausdrängen lassen. Weil gerade in diesem IT-Bereich der Frauenanteil einfach eine Katastrophe ist. Wir haben jetzt mit Multimedia-Design eine Softmaßnahme für Frauen. Das machen die auch gern. Das ist kreativ und EDV. Aber das Problem sind diese harten EDV-Berufe, also die harten IT-Berufe, wie Programmierer und Entwickler-Berufe und Netzwerker und solche Geschichten, da wollen die Frauen immer noch nicht rein, weil da ist nicht so viel Kreativität gefragt und das wollen sie nicht. Aber das verlieren wir nicht aus den Augen. Ich denke auch, dass der Weg eher der ist, diese Berufe auch mit mehr Kreativität anzureichern und da haben wir auch noch nichts, was wir anbieten können.“

Die in der Gesellschaft vorherrschenden – jedoch nur unvollständigen – Vorstellungen über die Berufsbilder im IT-Bereich, sind laut Interviewpartnerin ein Grund dafür, dass es bisher noch nicht gelungen ist, beispielsweise Kurse im Bereich der Softwareentwicklung erfolgreich durchzuführen. Aber auch die Berufsberatung wirkte diesbezüglich hemmend, da sich deren Beratung derselben gesellschaftlichen Vorstellungen bediene. Von dieser Beratungsarbeit ist der Träger aber insofern abhängig, als sich hier potentielle Kursteilnehmerinnen über Berufsfelder, Ausbildungen und Qualifizierungen informieren und eventuell bei einseitiger Beratung abgeschreckt werden. Die Interviewpartnerin ist der Meinung, dass andere Aspekte des Berufsbildes als bisher in den Vordergrund gestellt werden sollten. Schafft es die Berufsbera-

tung beispielsweise die Sprachkompetenz, die in der Softwareentwicklung auch benötigt wird, hervorzuheben, so würde dies sicherlich auf Frauen motivierend wirken.

„...wir wollen noch die Frauen stärker in die Entwicklung reinkriegen. Sie müssen es lernen, sie müssen auch den Narren daran fressen. Es ist so, wenn sie es erst mal anfangen, dann gefällt es ihnen auch. Ich finde immer beim Arbeitsamt, das Arbeitsamt sagt immer, „Ja, da müssen Sie viel Mathematik können“. Und die Wahrheit ist, man muss überhaupt nicht Mathematik können. Man muss vielleicht Logik beherrschen, aber man muss eher Sprachen beherrschen, weil Computersprachen, sind Sprachen, die sich nach der Syntax richten und nicht nach Mathematik, das ist eigentlich eher gar nicht so. Das ist schwer, den Frauen beizubringen.

- **Zustandekommen der Teilnehmerinnenstruktur und Rekrutierung der Teilnehmerinnen**

Das Maßnahmenspektrum des Trägers zeugt davon, wie unterschiedlich sich arbeitsmarktpolitische Interventionen gestalten können, vor allem aber von der Unterschiedlichkeit der Zielgruppen, die damit angesprochen werden. Einerseits gibt es die IT-Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Trägers für mittel bis hoch qualifizierte Frauen, darunter auch Studienabbrecherinnen und Hochschulabgängerinnen. Die Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen Schneiderei, Handwerk und Kinderbetreuung richten sich an Sozialhilfeempfängerinnen und Langzeitarbeitslose mit niedrigem Bildungsniveau.

Der Träger steht bei den Qualifizierungsmaßnahmen vor dem Problem, dass er auf die Zuweisung von Teilnehmerinnen angewiesen ist. Doch werden zunehmend solche Teilnehmerinnen zugewiesen, die sich in Lebenssituationen – wie Alkoholabhängigkeit, extreme private Beziehungsprobleme, Straffälligkeit etc. – befinden, die eine Qualifizierung erheblich in Frage stellen. Diese massiven Probleme führen dazu, dass viele Teilnehmerinnen die Maßnahmen vorzeitig abbrechen.

„Die [Probleme] kommen auch daher, dass das Klientel, was wir kriegen, zum Teil jenseits von gut und böse ist. Also Straffällige, Alkoholikerinnen etc. und die halten sich natürlich nicht in der Maßnahme, d.h. wir kriegen Probleme mit der Fluktuation. Wir kriegen Probleme mit Frauen, die gar nicht qualifizierbar sind. Und nehmen die aber in die Maßnahme auf, weil wir verschiedenen Herren dienen, dem ESF und dem Land, dem Arbeitsamt. Das würde noch einigermaßen zusammen gehen, aber die Sozialämter...“

Angeichts zunehmender Problemlagen stellt sich die Frage, welche zusätzlichen sozialpädagogischen Hilfen für die Teilnehmerinnen angeboten werden sollten und ob dies im Rahmen der Arbeit des Trägers geleistet werden kann oder sollte. Zum anderen stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Qualifizierung bestimmter Zielgruppen bzw. danach, wann eventuell eine Qualifizierungsgrenze erreicht ist. Unter Umständen wäre hier das Ziel der Beschäftigung in einem geschützten Rahmen passgenauer.

„Wobei im ganzen ABM und BSHG-Bereich wird es dadurch schwieriger, dass die Besseren einfach abgegrast sind und man jetzt so an diese Schichten dran kommt, die schwieriger zu qualifizieren sind.“

In einem weiteren Punkt ist die Zuweisung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die Träger schwierig. Diese erfolgt bei einigen Sozialverwaltungen nach der Logik

kurzfristiger Einspareffekte. Auffällig ist, dass die Interviewpartnerin den gleichen Sachverhalt schilderte, der bereits in Beispiel 1 angeklungen ist, d.h. der zumeist männliche Haushaltsvorstand wird in eine Maßnahme vermittelt. Zusätzlich führte sie an, dass alleinerziehende Frauen mit Kindern eher einer Maßnahme zugewiesen werden als meist leichter vermittelbare alleinstehende Frauen, da erstere einen höheren Sozialhilfebezug haben.

„Die Grundlage bei denen ist: Sie geben nur Menschen in BSHG-Verträge, deren Sozialhilfe eigentlich höher ist, als der BSHG, den sie kriegen. Das heisst, dass ist eine Auswahl, die eigentlich Männer mit vielen Kindern trifft. Die Frauen dann schon nicht mehr. ... Wenn es eine Familie gibt – mit sieben Kindern, Mann und Frau – dann geben die den Mann auf jeden Fall in eine BSHG-Maßnahme, die Frau aber auf jeden Fall nicht. Auch wenn die Frau besser qualifizierbar wäre als der Mann. Das ist das erste. Wenn jetzt eine Frau alleinstehend ist und sowieso nur siebenhundert Markt Sozialhilfe kriegt, die geht auch nicht in eine BSHG-Maßnahme, auch wenn ihre Arbeitsmarktnähe deutlich größer ist als die einer Frau mit vier Kindern alleinerziehend, die weil sie vier Kinder hat, einen hohen Sozialhilfeanspruch hat. Die geben sie in eine Maßnahme rein. Das ist deren Politik. Sofort sparen, der Spareffekt muss jetzt eintreten nicht irgendwann.“

- **Familienfreundlichkeit und Zugangsvoraussetzungen zur Maßnahme**

Da die meisten Kursteilnehmerinnen Kinder haben, ist Kinderbetreuung ein wichtiges Thema innerhalb der Maßnahme bzw. für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers. Die Interviewpartnerin argumentiert, dass es sich um ein strukturelles, gesellschaftliches Problem handelt, welches auf dieser Ebene noch nicht gelöst wurde und daher individuelle Lösungen innerhalb der Maßnahme verlangt.

„Die größten Probleme sind dadurch, dass die Kinderbetreuung bei uns in Deutschland einfach nicht geregelt ist. Also, dass man nicht sagen kann, ich habe eine Kinderbetreuung und dass dann nicht Mann, sondern Frau immer nur für bestimmte Zeiten eine Kinderbetreuung hat. Und das ist ein unhaltbarer Zustand. Dadurch werden die ganzen Kinderbetreuungsprobleme in die Maßnahmen, in die Arbeitsplätze, in die Arbeitszeitgestaltung, da hinein wird die Kinderbetreuungsproblematik verlagert. ... Ich denke, dass die ganzen Frauenprojekte und Frauenmaßnahmen, die haben sich mit dem Problem beschäftigt, weil sie es müssen und es wird irgendwie so als frauenfreundlich gesehen, aber es ist familienfreundlich oder es ist eine Lückenbüßerei. Es ist so, dass die Frauenprojekte das machen als Kollektiv, was ansonsten den Frauen angelastet wird, nämlich für die Kinderbetreuung zuständig zu sein. Das wird dann bei den Frauenprojekten als Problem verallgemeinert. Mehr ist es ja nicht. Es ist ja nicht so, dass sich wirklich etwas verbessert hat für die Frauen. Sie kriegen nur ein bißchen Unterstützung – mehr ist es nicht. Es hat sich an der Struktur, dieser strukturellen Benachteiligung nichts verändert.“

Die Projektleiterinnen unterstützen die Teilnehmerinnen in der Frage der Kinderbetreuung. Insbesondere zu Beginn der Maßnahme ist dies ein wichtiges Thema. Es wird keine explizite Kinderbetreuung angeboten, sondern gemeinsam geklärt, wie diese geregelt werden kann. Unter Umständen passiert es aber auch, dass ein Kind zum Unterricht mitgebracht werden muss. Langfristiges Ziel ist es jedoch, Kinderbetreuungskompetenz über die Maßnahmendauer hinaus zu vermitteln. Die Teilnehmerinnen sollen Handlungsstrategien entwickeln, mit dem Problem umzugehen.

„Wir legen die Frage der Kinderbetreuung so an, dass sie [die Frauen] eine langfristige Strategie entwickeln, dass das eine Kompetenz ist, die sie entwickeln, wie sie mit dieser Frage umgehen. Wenn man das nicht macht, ist es natürlich brüchig. Dann hilft man technisch bei der Kinderbetreuung und es ist nicht haltbar. Wir versuchen das als Strategie sich setzen zu lassen. Dass sie lernen mit diesem Problem umzugehen und lernen, das überhaupt anzupacken, weil viele Frauen packen das gar nicht an. Das größte Problem, das viele haben, ist ja, dass sie ständig ein schlechtes Gewissen haben.“

Darüber hinaus wurde ein neues Projekt entwickelt, welches in seiner Form beispielhaft ist und von daher erwähnt werden soll. Neben einer langfristigen Planung und Sicherung von Kinderbetreuung werden alleinerziehende Frauen über das Maßnahmenende bzw. die Arbeitsvermittlung hinaus, insbesondere hinsichtlich der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt.

„Am 01.09. hat eine Maßnahme in Ort Y auf dem Land angefangen. Es richtet sich an alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen, die Schwierigkeiten haben, in den Arbeitsmarkt rein zu können, aber wollen. Wir machen da so einen Orientierungskurs, anschließend Coaching, auch Arbeitsplatzcoaching und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Also wir versuchen dann, wenn diese Sollbruchstellen wirksam werden, dass die Kinderbetreuung nicht funktioniert oder dass doch etwas zusammenbricht und dann der Arbeitsplatz aufgegeben wird, das versuchen wir abzufedern und zu unterstützen, damit es wenigstens in den ersten beiden Jahren nicht passiert. Das ist auch ein neues Projekt.“

Einige der Projekte des Trägers werden in Teilzeitform angeboten, insbesondere um teilzeitarbeitslosen Frauen die Möglichkeit der Qualifizierung bzw. Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen.

Auch hier ist sich die Interviewpartnerin bewusst, dass Teilzeit nicht unbedingt die beste, aber oft die einzige Lösung ist für Frauen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Prinzipiell steht sie Teilzeitarbeit positiv gegenüber, denn für jeden Menschen sollte es möglich sein, nach individuell festgesetzten Arbeitszeiten zu arbeiten; zudem sei dies auch wirtschaftlich zu verkraften. Allerdings werde Teilzeit in unserer Gesellschaft als ein typisch weibliches Arbeitszeitmodell betrachtet und daher wirke sie diskriminierend.

„Wenn Teilzeit als Frauenproblem gesehen wird, dann ist das eine schlicht und einfach diskriminierende Geschichte. Und hat ja auch ständig Auswirkungen. Die Frauen haben keine Aufstiegsmöglichkeiten, das ist die schlimmste Auswirkung. Sie haben entsprechend weniger Renten. Sie sind nicht allein abgesichert. Die meisten Frauen in unseren Maßnahmen sind Scheidungsoffer, weil sie nicht allein abgesichert sind und weil sie irgendwann vor dem Nichts stehen, wenn der Alte den Abgang macht. Die europäische Union kritisiert schon lange, dass die Diskriminierung der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland u.a. zu einem ganz wesentlichen Punkt dadurch zustande kommt, dass ihre soziale Absicherung nicht individuell, sondern über die Familie stattfindet. Sie werden aufgefordert das zu ändern. Es ändert kein Mensch was. Ich bin mal gespannt, wann denen der Geduldsfaden reißt und sie anfangen sich Strafen auszudenken.“

Wie bei der Kinderbetreuung sind also auch Teilzeitangebote der Träger für die Teilnehmerinnen pragmatisch sinnvoll, Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind aber im Sinne von Gender Mainstreaming letztlich nicht hilfreich, da gesellschaftliche Probleme zu Lasten einzelner gelöst werden.

- **Probleme der Teilnehmerinnen**

Bereits in Beispiel 1 wurde beschrieben, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Im Laufe dieses Interviews wurde nun deutlich, dass dieses Problem in besonderer Weise niedrigqualifizierte Frauen trifft, und zwar dann, wenn sie darauf angewiesen sind, Teilzeit zu arbeiten.

„Das ist ein Riesenproblem. Der Mann hat das Auto und die Frau das Nachsehen. Ohne Auto, und wenn man hier auf dem Land wohnt und hier ist überwiegend Land... , dann ist man im Prinzip auf das Auto angewiesen, ... Es gibt im Prinzip kein Nahverkehrssystem, außer diesem Rheinland-Pfalz-Takt. Die Busse sind eine Katastrophe. Und das trifft die Frauen, das Problem Mobilität im Nahverkehr. Entfernung und Teilzeit ist eine ziemlich explosive Mischung, weil, wenn es so ist, dass ich weit fahren muss, lohnt sich natürlich kein Teilzeitjob mehr. Wenn ich schon eine Stunde An- und Abreise habe und dann nur 4 Stunden arbeite und 30 % des Einkommens von der Fahrkarte gefressen wird, dann rentiert sich das nicht. Das ist ein Problem bei den ganz gering qualifizierten Frauen.

Wir haben gerade in Stadt X und Stadt Y Frauen, die könnte man auf eine Arbeitsstelle vermitteln, da gibt es Arbeitsstellen, aber dadurch, dass die nur Teilzeit arbeiten können, oder auch 30 Stunden, aber die Fahrwege zu weit sind, sie kein Auto haben, sich eins kaufen müssten oder die Kosten so hoch sind, dass nichts mehr übrig bleibt, die sind ganz schnell wieder auf Sozialhilfeshöhe, wenn sie weiter weg eine Stelle finden. Das verschärft vieles hier.“

Auch hier zeigt sich, die Mobilität ist ein wesentlicher Faktor bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Ihre Einschränkung verhindert den Zugang in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme oder die Vermittlung in Arbeit am Maßnahmenende.

- **Rahmenbedingungen**

Feststellbar sind spezifische Probleme bei der Finanzierung von Frauenprojekten, wenn diese in frauendominierten Berufsfeldern angesiedelt sind. Beispielsweise im Bereich Pflege, Alte oder Kinderbetreuung ist es schwierig für den Träger, Eigenmittel zu erwirtschaften, insbesondere wenn man bedenkt, dass selbst die wirtschaftlichen Unternehmen dieser sozialen Bereiche einer harten Konkurrenz unterliegen. Hier wird die Bedeutung der ESF-Finanzierung sichtbar.

„Tätigkeiten, die frauenspezifisch wären, die also Frauen auffangen könnten, werfen nichts ab. Also wir haben zum Beispiel in der Stadt X ein BSHG/ABM gemischt Frauenprojekt und eins in der Stadt Y. Ohne ESF würde dies nicht funktionieren, weil die Einnahmen, die wir da haben, das ist Bereich Altenbetreuung, Bereich Schneiderei und Bereich Kinderbetreuung, da kriegt man nichts. Kriegen ja selbst die, die das professionell machen, zu wenig Einnahmen. Wir dürfen da ja auch keine Konkurrenz machen, folglich ist das Ding nicht finanziert, wenn es nicht ESF finanziert ist. Die Masse dieser Maßnahmen sind aber eben nicht ESF finanziert und tragen sich dann nicht.“

- **Arbeitsmarktpolitisches Umfeld**

Ebenso wie beim Träger des Beispiels 1 kann die Zusammenarbeit mit den Sozial- und Arbeitsverwaltungen als beziehungsorientiert bezeichnet werden. Auch hier ist ein ‚guter‘ Kontakt, der bei immerhin 10 bis 13 Ämtern der Sozialverwaltung und zwei Arbeitsamtsbezirken gewährleistet sein muss, abhängig vom individuellen Einsatz der Mitarbeiterinnen des Trägers. Im Unterschied zum Beispiel 1 scheint diese þ-

doch noch ausbaufähig zu sein. Die personenbezogene Zusammenarbeit, die sehr arbeitsintensiv ist, empfindet die Interviewpartnerin jedoch als unbefriedigend.

„... Das ist schon alles ganz ärgerlich. Das ist eine ganz ärgerliche Geschichte und hat 1000 Stellen, wo es kneift. Man müsste da jetzt ganz viel Arbeit investieren und ganz viel Unterstützung reinstecken, damit es mal richtig auf die Beine kommt. Das werde ich wohl machen müssen.“

• Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Im Unterschied zu den meisten anderen Frauenprojekten bzw. Fraueninitiativen handelt es sich hier um einen Träger, dessen Mitarbeiterinnen – in der Formulierung der Interviewpartnerin – keine „frauenpolitisch vorgeformten Personen“ sind. Dies sei auch darauf zurückzuführen, dass sich der Träger nicht aus der Frauenbewegung heraus entwickelte, sondern auf Grund politischer Vorgaben entstand. Allein die Geschäftsführerin ist durch die Frauenpolitik geprägt und gehört schon seit den 80er Jahren der Frauenbewegung an.

Das Prinzip des Gender Mainstreaming empfindet sie als Befreiung, weil Frauen damit von der Alleinzuständigkeit hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern entlastet werden. Dadurch dass Frauenförderung und Gender Mainstreaming ein persönliches Thema der Geschäftsführerin sind, wird dies auch in den Verein, die alltägliche Arbeit hinein getragen. So bescheinigt auch die Geschäftsführerin selbst ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zunehmendes „Bewusstsein über die Frauenproblematik“. Konkret wirkt sich dies beispielsweise dadurch aus, dass „Frau-sein“ im Arbeitsalltag, im Umgang mit den Teilnehmerinnen thematisiert wird und Berufsbiografien ermittelt werden.

Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind für die Geschäftsführerin zwei verschiedene Handlungsstrategien, die beide das Gleichstellungsziel verfolgen. Mit dieser Definition befindet sie sich im Einklang mit der Europäischen Kommission, die in diesem Zusammenhang von einer „Doppelstrategie“ spricht. In der logischen Schlussfolgerung ist der Träger bzw. sind die Frauenprojekte als Instrumente der Frauenförderung zu sehen und nicht des Gender Mainstreaming.

„Wir gehören ja eher zu diesem Bereich positive Aktionen für Frauen. Wir sind ja nicht ein Instrument des Gender Mainstreaming. Also, was ich mache, ich verfolge das und halte mich auch auf dem Laufenden ... Was wir am Planen sind ... als inhaltlichen Punkt, was im Gender Mainstreaming zu machen.“

Frauenförderung wird hier verstanden als spezifische, positive Aktionen für Frauen, die im Nachhinein Ungleichheiten beheben sollen. Mögliche Effekte beschreibt die Interviewpartnerin ebenso kenntnisreich. Die Gründung des Frauenfördervereins hatte beispielsweise zu Folge, dass die anderen regionalen Träger nun auch verstärkt Angebote für Frauen anbieten, sich quasi durch die Konkurrenz ein neues Profil aneignen, sich neu positionieren mussten.

„Ja, das ist immer der nette Effekt, finde ich. Die machen ja nichts für Frauen, alle nicht, es sei denn, man hockt ihnen eine Konkurrenz vor die Nase und vielleicht war es auch so ein Hintergedanke der Initiatoren gewesen, denn ab dem Zeitpunkt, fällt denen auch etwas ein für Frauen. Es ist schon so. Die haben jetzt ein Catering-Projekt gestartet. Die haben schon Traumprojekte, im Pflegebereich machen die was. Das ist schon so. Es ist dieser Effekt. Es ist auch das, was früher beim ESF war die Diskussion auf

europäischer Ebene relativ lange, diese positiven Aktionen für Frauen. Wenn ich jetzt solche Projekte lostrete und kriege sie nicht in den Mainstream rein, weil die deutschen Richtlinien nicht passen und weil sich hier ja nichts ändert, an den Richtlinien jedenfalls nicht, dann hat es trotzdem immer den anderen Effekt gehabt, dass es die anderen zwingt sich neu zu positionieren, also auch dann, wenn die schöne neue wunderbare Maßnahme nicht weitergeführt werden kann, aber die anderen müssen sich neu positionieren. Insofern hat es diesen Effekt immer. Alle mussten sich neu positionieren zu diesem [neuen Frauenträger]. Das machen sie uns auch zum Vorwurf, weil wir natürlich Stachel im Fleisch sind.“

Jedoch ist das Prinzip des Gender Mainstreaming auch für den Träger bzw. für Frauenprojekt allgemein relevant, denn hierdurch können Grenzen in der Arbeit des Trägers, Grenzen der Qualifizierung und Vermittlung sichtbar gemacht werden. Der geschlechtsspezifische Blick auf Vermittlungsquoten von Projekten beispielsweise ermöglicht eine differenziertere Erfolgsanalyse.

„Wir hatten in allen Multimedia-Maßnahmen eine Vermittlungsquote von 100 %. In der letzten plötzlich, aber nicht unerwartet, keine so hohe Vermittlungsquote mehr. Und wir haben versucht herauszufinden, woran das hängt. Und haben festgestellt, dass die Teilnehmerinnen der Maßnahme durchaus nicht aus schwachen sozialen Verhältnissen kommen, also die müssen nicht arbeiten. Die haben Freiräume, finanzielle Freiräume, zum Teil auch Kinder und einige von denen haben sich nach der Maßnahme entschieden oder hatten sich vielleicht auch vorher schon entschieden, das haben sie uns aber nicht gesagt, direkt nach der Maßnahme nicht sofort arbeiten zu gehen, sondern erst einmal noch ihre Arbeitslosigkeit auszukosten bis zu dem Punkt wo sie nichts mehr kriegen oder was weiß ich wie lange. D.h. wir leben eigentlich mit einer reinen Frauenmaßnahme mit weiblichen Erwerbsbiografien und weiblichen Lebensentwürfen. Und weibliche Lebensentwürfe unterscheiden sich von männlichen Lebensentwürfen ganz massiv, d.h. wenn an ein Unternehmen wie uns, an eine Maßnahme, die bei uns stattfindet mit Frauen die gleichen Maßstäbe ... angelegt werden, wie an die Maßnahmen von Träger X oder wie die heißen, die machen auch eine Maßnahme, da sind 80 % Männer. Wenn man die Vermittlungsquoten nicht unter diesem Gender-Aspekt anguckt, dann kommt man dazu, dass wir die schlechteren Maßnahmen machen. Der Unterschied ist aber, dass wir Frauen haben und dass wir zwar deren Qualifizierung beeinflussen können, aber nicht deren Lebensentwurf oder nur bedingt deren Lebensentwurf beeinflussen können. Es ist natürlich problematisch, wenn eine Frau sagt, ich sitz jetzt hier erst mal bequem auf meinem Arbeitslosengeld. Wenn die einen andern Lebensentwurf hat, dann ist es o.K., wenn sie den allerdings mit Steuergeldern oder mit Versicherungsgeldern anderer Leute finanziert ist es nicht o.K. Da haben wir aber keinen Einfluss drauf.“

6.4.3 Beispiel 3

Trägerbeschreibung:

Beim folgenden Träger handelt es sich um einen eingetragenen Verein in kirchlicher Trägerschaft. Er ist eine bundesweit agierende Organisation, die eine Vielzahl unterschiedlichster arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen anbietet. Das Interview fand in einer Außenstelle statt. Diese wurde vor mehr als 15 Jahren als Hauswirtschaftsprojekt gegründet und seither wird jährlich ein Qualifizierungskurs in diesem Berufsfeld durchgeführt. Zudem kann eine Ausbildung zur Hauswirtschaftshelferin oder Hauswirtschafterin absolviert werden. Beide Angebote richten sich explizit an Sozialhil-

feempfängerinnen und arbeitslose Frauen und Mädchen des gesamten Arbeitsamtsbezirkes.

Die Interviewpartnerin ist seit zwei Jahren als Projektleiterin in der Einrichtung beschäftigt. Der Träger wurde ausgewählt, da es sich um ein Frauenprojekt mit traditionell weiblichem Berufsfeld handelt. Zentrales Thema des Gespräches waren beide hauswirtschaftlichen Angebote, d.h. die Durchführung der Qualifizierung sowie die Ausbildung.

- **Planung und Konzeptionierung**

Die Außenstelle im Hauswirtschaftsbereich entstand auf Initiative kirchlicher Gruppen vor Ort. Neben dem Frauenprojekt wurde auch eine mehr auf Männer ausgerichtete Maßnahme bei einem anderen Träger gegründet.

Vor circa eineinhalb Jahren wurde die Ausbildung nach einer Vorgabe des Arbeitsamtes in eine Reha-Ausbildung umgewandelt. Ähnlich wie bei den zwei vorhergehenden Trägern hatte die Arbeitsverwaltung auch hier eine richtungsweisende Rolle. Weiterentwicklungen des Konzeptes und Antragstellungen werden von der Projektleiterin unter Mitwirkung des Teams vorangetrieben. Die Weiterentwicklung des ‚alten‘ Konzeptes ist eine Reaktion auf veränderte Gegebenheiten oder Bedarfslagen des Klientels. Beispielsweise wird überlegt, für die Lehrlinge der Ausbildung betreutes Wohnen anzubieten, da die jungen Frauen wegen Beziehungskonflikten häufig wohnungslos werden.

Neue Konzepte werden in der Außenstelle in der Regel nicht entwickelt. Dies ist die Aufgabe einer übergeordneten Fachstelle bzw. liegt in der Hand der Geschäftsführung, welche an einem anderen Ort angesiedelt ist.

- **Berufsfeld Hauswirtschaft**

Die Qualifizierung und Ausbildung durch die Außenstelle dieses Trägers findet im klassisch weiblich besetzten Bereich der Hauswirtschaft statt. Welche Gründe und Entwicklungen zur Auswahl dieser sowie zur Entscheidung für eine reine Frauenmaßnahme geführt haben, konnte nicht geklärt werden, da die Interviewpartnerin in der Gründungsphase noch nicht beim Träger beschäftigt war.

Doch nicht alle Teilnehmerinnen der Qualifizierung entscheiden sich bei Maßnahmenende für das Arbeitsfeld Hauswirtschaft. Zwar müssen sie ein Pflichtpraktikum in einer zum Träger gehörenden Großküche absolvieren, welches als erste noch geschützte ‚Erprobung‘ auf dem Arbeitsmarkt gedacht ist. Die zweite Praktikumsstelle können die Teilnehmerinnen dann aber frei wählen. Dabei ist es den Mitarbeiterinnen des Trägers wichtig, „dass die Frauen sich einen Beruf suchen, der ihnen Spaß macht. Es muss natürlich realistisch sein.“

Ein Aspekt der Arbeit mit den Teilnehmerinnen ist es, ihre Interessen und Fähigkeiten zu eruieren und sie zu einer bewussten Berufs- und Lebensplanung zu führen. Auf dieser Grundlage ist es einzuordnen, dass die Teilnehmerinnen Berufskonzepte außerhalb der Hauswirtschaft entwickeln.

„Wir haben da eine Frau, der habe ich jetzt ganz stark geraten, so im Bereich Taxifahrer, Busfahrer zu gehen, weil sie einfach von ihrer Art das könnte, sich da auch durchsetzen gegen männliche Kollegen. Und es auch gerne macht. ... Aber da sind wir stark, dass wir bei den Berufen gucken, wo liegt das Interesse, dass man auch alles so durchspielt an Möglichkeiten, die da sind. Die wäre nie auf die Idee Busfahrer gekommen. ... Wir gucken nach den persönlichen Voraussetzungen, dass sie auch in andere Berufe gehen.“

„Ein Teil der Maßnahme ist, dass mit ihnen verschiedene Arbeiten besprochen wird, wie sieht die Lebensplanung aus, was hast du beruflich vor, in welche Richtung geht das Ganze. Und dann wird geguckt, sind Besuche beim Arbeitsamt notwendig, im Berufsinformationszentrum, Betriebsbesichtigungen, einfach um mal zu gucken. Die Betriebsbesichtigungen haben zwei Aspekte, zum einen ganz allgemein Bildung und zum anderen, ist das etwas, was mich interessieren würde.“

Gleichwohl liegt der Qualifizierungsschwerpunkt auf der Hauswirtschaft. Hier hat der Träger langjährige Erfahrung und dadurch, dass es sich um einen großen Verband mit eigenen Großküchen und vielfältigen Einrichtungen handelt ist es beispielsweise immer wieder möglich, Teilnehmerinnen verbandsintern zu vermitteln.

Einen Nachteil den die Interviewpartnerin in der Hauswirtschaft sieht ist, dass diesem Berufsfeld gesellschaftlich wenig Wertschätzung entgegengebracht wird. Einen Vorteil sieht sie darin, dass die Teilnehmerinnen unabhängig von der beruflichen Qualifizierung Haushaltsführungskompetenzen und Alltagspraktisches erwerben können.

„Den Vorteil, den ich sehe, diese Idee ist mir in den letzten paar Monaten gekommen, ich würde gern so in Richtung Haushaltsführungskompetenzen arbeiten, weil ich denke, unsere Frauen und Mädels in der Ausbildung haben nie gelernt, richtig zu haushalten, z.B. auch mit Lebensmittel. Die kaufen halt alles in Tüten. Ich glaube nicht, dass eine, auch von unseren Quali-Frauen, wusste, wie man eine Linsensuppe kocht. Die wird dann in der Dose oder Tüte gekauft. Ich denke einfach, den Vorteil, den sie haben, ist auch, dass sie dies lernen. Wo kommt was her. Die haben auch Unterricht, der auch fachbezogen ist, zum Teil, auch durch die ganzen Hygieneschulungen, die sie machen müssen, einfach mal einen ganz anderen Blick dafür zu kriegen, was dahinter steckt und was man auch damit machen kann und wie man z.B. auch Haushalten kann und dass man vielleicht auch, wirklich nicht tief gefroren kauft oder eine Dose, sondern halt selber herstellt und damit auch Geld sparen kann. Ich denke, das ist sicherlich ein großer Vorteil.“

Das Berufsfeld Hauswirtschaft bietet dem Träger die Möglichkeit, niedrigschwellig zu arbeiten. Die Interviewpartnerin beschrieb, dass die Frauen auf Grund ihrer Geschlechterrolle bereits ein hauswirtschaftliches Vorwissen in den Kurs mitbringen würden und dieses förderlich sei für die Stärkung ihres Selbstbewusstseins. Hauswirtschaft als Qualifizierungsinhalt biete ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern und dadurch könne die Qualifizierung auf das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen abgestimmt und variiert werden.

„Ich denke, es ist auch so, dass viele Frauen auch einfach können, weil sie schon immer gemacht haben, dann hier noch theoretische Grundlagen wie man etwas putzt und daraus ein Stück Selbstbewusstsein daraus kriegen. Ich mache es richtig und ich mache es gut. Insofern denke ich, Hauswirtschaft da kann man im Kleinen bis zum ganz Komplizierten, die Spannweite ist sehr groß. Ich denke, eine Hauswirtschafterin, die dafür verantwortlich ist, ein Fest zu organisieren, das erfordert schon sehr viel. Aber eine Helferin, die einfach nur stolz ist, dass sie 10 Teile gut gebügelt kriegt, das ist auch etwas. Und diese ganze Spannweite ist bei uns auch da.“

• Probleme der Teilnehmerinnen

Die Projektleiterin berichtete, dass die jungen Frauen in den Ausbildungskursen meistens schulische Probleme haben. Eine weitere Belastung aller Teilnehmerinnen ist ihre finanzielle Situation, viele haben Handyschulden, einige dazu Probleme mit Alkohol und Drogen. Ein Thema, das immer mehr Raum einnimmt, ist die Wohnsituation der Teilnehmerinnen. Bei Beziehungskonflikten mit ihren Männern oder Freunden sind es meistens die Frauen, die die gemeinsame Wohnung verlassen (müssen), und dadurch in die Notlage geraten, schnell eine Unterkunft finden zu müssen. Auch Gewalt gegen die Frauen spielt besonders in diesem Zusammenhang eine große Rolle.

„Finanziell grundsätzlich, die haben alle Schulden, aber das durchgängig von dem jüngsten Azubi bis zur ältesten Quali-Frau.

Und dann Beziehungskonflikte, ganz stark, also es fliegen ständig Mädchen und Frauen aus den gemeinsamen Wohnungen mit ihren Männern oder Freunden raus. Da haben wir uns auch überlegt, wie wir das auffangen können. ... weil wir schon sehen, dass so eine Art Prostitution stattfindet. Gerade im ländlichen Bereich ist es schon so, da schlafe ich halt mal bei dem und dann schlafe ich mal mit ihm und dann komme ich wenigstens wo unter. Da sind wir am überlegen, wie wir das auffangen können. Wir wollten im nächsten Jahr bei der Ausbildung das betreute Wohnung mit in die Berechnung nehmen. ... Aber wie gesagt, das sind Überlegungen bei Problemen, die uns auffallen, dass man auch eine Möglichkeit hat, wenn die wirklich beim Freund rausfliegen, oder bei den Eltern rausfliegen.“

Gerade in diesem Zusammenhang zeigt sich wie bedeutsam reine Frauenmaßnahmen sind. Einen erheblichen Teil der Arbeit mit den Frauen sieht die Interviewpartnerin darin, deren Selbstbewusstsein zu stärken, sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Dies ist in einer reinen Frauengruppe erfolversprechender. Zudem können frauenspezifische Themen leichter angesprochen und bearbeitet werden.

„Also ich denke mal um Mädchen und Frauen zu stärken, ist es auch nicht verkehrt, sie in der Gruppe auch stark zu machen und da Selbstbewusstsein rauszuholen. ...

Und stärken gegenüber ihren Partnern, ist bei uns auch ein ganz wichtiges Thema, sofern Partner da sind, oder mögliche Partner oder zukünftige Partner. Aber ich denke, es passiert durch ein starkes Selbstbewusstsein.

So sehe ich es, wenn ich mich als Frau in meiner Rolle gleichwertig und sicher fühle, dann kann ich gegenüber einem Partner oder einem Chef oder Kollegen ganz anders auftreten und in diese Richtung geht es bei uns.“

Einer anderen Aufgabe, der sich der Träger wohl auch auf Grund seiner Reha-Ausrichtung gegenüber sieht, ist, dass er Teilnehmerinnen zugewiesen bekommt, die nur noch sehr schwer in Arbeit vermittelt werden können. Der Träger reagiert insofern darauf, als die Qualifizierungsanforderungen auf die Fähigkeiten der Teilnehmerinnen abgestimmt werden.

„Was sie hier bekommen und einfach auch als Erprobung mit dem Schonraum, den wir von Anfang an anbieten. Ich denke, wenn Frauen lange Zeit nicht gearbeitet haben oder Sozialhilfe gekriegt haben, dann können viele das nicht mehr. ... Das versuchen wir halt in den ersten Monaten, diesen Schonraum auch noch etwas zu gewähren. Aber natürlich nicht über das ganze Projekt.“

Insbesondere bei der Arbeit mit schwierigem Klientel wird deutlich, dass Zeit ein wesentlicher Faktor ist, wenn die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich und dauerhaft sein soll. Die Projektleiterin erläuterte, dass Vermittlungserfolge abhängig sind von der persönlichen Entwicklung der Teilnehmerinnen. In einem einjährigen Qualifikationskurs stoßen sozialpädagogische Interventionen und Betreuungsangebote dabei schon alleine an zeitliche Grenzen.

„Also ich denke, das hat auch schon etwas mit der einzelnen Person zu tun, ob sie etwas finden oder nicht. Ich denke, wie überall, wenn sie ein bisschen engagiert sind, oder wenn wir denen vermitteln können, in dem einen Jahr, wie wichtig es eigentlich ist, auch vielleicht einmal irgendwo ein Stück zurückzustecken und zu sagen, ok, das ist zwar momentan nicht mein Traumjob, aber ich mach das jetzt und suche vielleicht weiter. Wobei da muss ich sagen, ist ein Jahr auch kurz. Wir haben ja im Vergleich dazu auch die Ausbildung zur Hauswirtschafterin und Hauswirtschaftshelferin und da

merken wir das, da ist ungefähr ein ähnliches Klientel und da sind wir froh, wenn wir drei Jahre Zeit haben, die Mädchen auf Arbeiten auf den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Das ist z.B. die eine, die kommt immer wieder zu uns und sagt, und wenn ich die frag, wie geht es, dann sagt sie, ja es ist zwar nicht mein Traumjob, ich würde lieber da und da arbeiten, aber es ist jetzt so, ich verdiene nicht schlecht und mit der Zeit wird sich etwas anderes ergeben. Das hätte sie nach einem Jahr nicht gesagt, da hätte sie sofort gekündigt und sich arbeitslos gemeldet.“

- **Familienfreundlichkeit und Zugangsvoraussetzungen zur Maßnahme**

Ein Thema, das auch in diesem Interview behandelt wurde, war die Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung bzw. Ausbildung. Die Frauen des Qualifizierungskurses haben fast alle Kinder und sind zudem alleinerziehend. Von den meist jüngeren Frauen in der Ausbildung haben bisher nur sehr wenige Kinder. Trotzdem sind Kinder ein Zugangshemmnis für die Teilnahme an der Qualifizierung oder Ausbildung. Denn es werden nur solche Frauen aufgenommen und vom Sozialamt geschickt, die die Kinderbetreuung bereits regelt haben.

Wenn dieses Kriterium erfüllt ist und die Frauen aufgenommen wurden, werden dann auch Kinder, Kinderbetreuung oder Schwangerschaft als ein Teil der Lebenswelt der Teilnehmerinnen, wichtige Themen für die Mitarbeiterinnen des Trägers.

Ähnlich wie in Beispiel 1 und im Gegensatz zu Beispiel 2 wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Qualifizierung und Ausbildung als ein individuelles Problem der Frauen begriffen. Folgendes Zitat zeigt die Unterstützung der Frauen, die während der Ausbildung schwanger werden, ist einzelfallbezogen und auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt.

„Es hat sich auch im letzten Jahr zu einem Schwerpunkt entwickelt, dass wir sagen, die Frauen, wenn sie so jung sind, ganz kurzsichtig denken. Ach, jetzt krieg ich mein Kind und habe ich alle Probleme los. Es wird alles gut. Und ich denke, das ist ... man kann es überhaupt nicht fassen. Weil da nichts dahinter steckt, bei dem Wunsch, ein Kind zu haben. Es ist sicherlich auch so die Versorgung über das Sozialamt, klar ich werde versorgt, aber auch so vielleicht gefühlsmäßig etwas nachzuholen, was man selber nicht gekriegt hat. Also ich kann es schwer fassen. Wir versuchen es ganz stark, hauptsächlich unsere Sozialarbeiterin, aber auch die gesamte Gruppe, den Kontakt zu halten. Und versuchen, die Mädchen zu motivieren, weiter zu machen, dass das Kind in die Krippe oder zur Oma gehen soll. Es ist wichtig, dass ihr eine Arbeit habt. Das geht auch mit Kind und wenn ihr öfters fehlt, dann ist es halt so.“

Ein weiterer Aspekt, der im Zitat anklingt, ist, dass die Frauen in schwierigen Lebenslagen, d.h. in Arbeitslosigkeit, mit Sozialhilfe und z.T. alleinerziehend, quasi in eine Schwangerschaft und die Mutterrolle zu flüchten scheinen. Zwar fiel es der Interviewpartnerin schwer, ihre Beobachtung abschließend zu formulieren, dennoch entwickelte sie zwei Begründungszusammenhänge für die Schwangerschaft der Frauen. Auf der einen Seite sieht sie den emotional befriedigenden „Wunsch“ nach einem Kind, auf der anderen Seite die Flucht vor ‚allen Problemen‘. Später sprach sie noch von der Unreife der jungen Frauen. Der Gedanke „Schwangerschaft als Flucht“ verdeutlicht einmal mehr die Verflechtung des Individuums mit gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen.

- **Rekrutierung der Teilnehmerinnen**

Die meisten Auszubildenden erfahren vom Träger und den Ausbildungsmöglichkeiten durch Mundpropaganda. Es wird zwar keine ‚richtige‘ Werbung gemacht, aber die aufgebauten Kontakte zu Schulen wirken hier positiv. Bevor ein näherer Kontakt zwischen dem Träger und den potentiellen Auszubildenden entsteht, müssen sich letztere jedoch zuvor beim Arbeitsamt melden. Die Projektleiterin stellt diese Bedingung um die ‚gute‘ Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung nicht zu gefährden.

Der Träger hat ein gewisses Mitspracherecht bei der Auswahl der Auszubildenden, er unterliegt aber dem Zwang, dass die Finanzierung der Ausbildung über Teilnehmerinnenbeiträge läuft. Nimmt er zu wenig Auszubildende an, dann ist die gesamte Maßnahme in Gefahr. Dieses Spannungsfeld zwischen Finanzierung der Maßnahme und Passgenauigkeit der Teilnehmerinnen wurde auch in den beiden vorherigen Interviewbeispielen thematisiert.

„Bei der Ausbildung haben wir auf alle Fälle ein Mitspracherecht, also wenn wir der Meinung sind, die passt überhaupt nicht hier rein, dann sagen wir es dem Arbeitsamt und dann sagt er ok, das müsst ihr wissen, wobei wir natürlich, also wir werden finanziert in der Ausbildung über Teilnehmerbeiträge. ... Das ist die Realität. Andererseits wollen wir uns auch, wie sagt man so schön, kein Kuckucksei ins Nest legen. Das ist immer so eine Gradwanderung.“

Auch für die Qualifizierungsmaßnahme ergibt sich die gleiche Problemsituation. Ein Mitspracherecht hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmerinnen besteht nur, wenn es mehr potentielle Teilnehmerinnen gibt als Plätze vorhanden sind.

„Bei der Quali ist es ein bisschen schwieriger, ... Wenn wir nur 5 gemeldet kriegen, und wir müssen gucken, dass wir die voll kriegen, dann haben wir natürlich keine Auswahlmöglichkeit. Und vom Arbeitsamt, da ist es in der Regel so, da melden wir, wir haben 10 Plätze frei ab 01.03. und dann werden 10 geschickt. Ich meine, wenn wir wirklich den Eindruck haben, es haut überhaupt nicht hin, dann telefonieren wir auch mit dem zuständigen Berater und sagen, nein das wird nichts. Aber grundsätzlich sind wir alle der Meinung, wir sollten den Leuten erst einmal eine Chance geben.“

- **Arbeitsmarktpolitisches Umfeld/Kooperationen**

Der Träger arbeitet mit unterschiedlichen Institutionen – hauptsächlich mit Arbeits- sowie den Sozialverwaltungen – zusammen. Diese Zusammenarbeit bezeichnete die Interviewpartnerin als ‚gut‘. Ebenso wie in den zwei vorherigen Interviewbeispielen wurde auch hier deutlich, dass ein erfolgreicher Kontakt zu den Sozial- und Arbeitsverwaltungen stark abhängig ist von den beteiligten Personen. Ausdrücke wie: wir haben „es z.B. dem Reha-Berater zu liebe gemacht, weil er sich sehr engagiert hatte“ oder „man will es sich auch mit den Leuten, mit denen man sonst so zusammenarbeitet nicht verscherzen“ zeigen, dass es sich auch hier um Arbeitszusammenhänge handelt, deren Basis persönliche Beziehungen sind.

Eine derartige beziehungsorientierte Zusammenarbeit bedeutet auch, dass keine klaren Vereinbarungen getroffen werden. Folgendes Zitat zeigt, dass dies einher geht mit fehlender Transparenz und Klarheit in der regionalen Arbeitsmarktsteuerung. Die Träger wissen nicht wer wann weshalb und für wie lange Fördergelder erhält.

„Und das Sozialamt hat sich, also ganz blöd, mit denen haben wir die letzten 3 Jahre recht gut gearbeitet, und die haben mir gesagt, es gibt seit diesem Jahr ein neues Projekt im Raum X ... Auch so ein Beschäftigungsprojekt und ich vermute, dass die Kreisverwaltung oder die Kommunen damit drinstecken, weil er mir sagte, er hätte eine ganze Menge Leute hier gemeldet. Er könnte mir nur 5 Frauen schicken, wenn er die auch hätte. Und letztes Jahr hatte ich noch eine Liste mit 11 Frauen.“

Die dadurch für die Träger entstehenden Planungsunsicherheiten haben Auswirkungen auf die Qualität ihrer Arbeit. Unter Umständen können personenbezogene Arbeitsbeziehungen sogar existenzbedrohend wirken. Die Interviewpartnerin beschreibt beispielsweise, dass ein Wechsel in der Abteilungsleitung im Arbeitsamt Angst bei ihren Mitarbeiterinnen und ihr persönlich verursacht:

„Da kommt jetzt ein neuer Leiter hin und davor haben wir schon alle, das muss ich ganz ehrlich sagen, Angst. Ist das einer, der uns wohlgesonnen ist, grundsätzlich mal? ... Also wir haben einen Sachbearbeiter in der Leistungsabteilung, der hat letzt eine Mitarbeiterin von uns so niedergemacht gemacht und gesagt, ich verstehe gar nicht, wieso Sie hier alles kriegen, andere sind genauso gut und viel billiger. Wenn dann so einer in einer Führungsposition ist, hätten wir einen schweren Stand.“

In der Ausbildung der Lehrlinge arbeitet der Träger auch mit den Berufsschulen zusammen. In diesem Zusammenhang beklagte sich die Interviewpartnerin in erster Linie über die fehlende pädagogische Qualifikation der Lehrkräfte.

Frau X: „Die Berufsschule ist absolut überfordert. Die haben ganz normale Berufsschulklassen und ich denke, die Lehrer sind auch absolut nicht auf unsere Mädchen vorbereitet. Die rufen an und dann sind sie ganz entsetzt, weil sie den Unterricht stören. Ich sage dann oft, du meine Güte.“

I1: Meinen Sie, die weigern sich, auf die Realität einzustellen.

Frau X: Ich denke, die Lehrer sind einfach falsch ausgebildet. Die lernen ihren Stoff, aber von Pädagogik haben die nicht genug Ahnung. Unsere Ausbilderinnen müssen eine zusätzliche Ausbildung machen und die Lehrer nicht. Die müssten es auch. Ich denke, es kann nicht sein, dass bei uns das Telefon heiß läuft, weil Lehrer sich über Schüler beschwerten. Ich meine, die sind fast alle über 18, das könnten sie normal bei Eltern auch nicht, die müssen gucken, dass sie selber Maßnahmen treffen, sie müssen gucken, dass sie selber die Konflikte regeln.“

• Rahmenbedingungen

Die Interviewpartnerin berichtete von bürokratischen Hindernissen, die ähnlich bereits in Beispiel 1 beschrieben wurden. In diesem Fall ist eine Projektteilnehmerin in einen anderen Kreis und somit den Zuständigkeitsbereich eines anderen Sozialamtes umgezogen. Dies hatte zur Folge, dass der kommunale Teilnehmerinnenbeitrag nicht mehr gezahlt wurde und der Träger dadurch in finanzielle Schwierigkeiten geriet. Scheinbar gibt es in dieser Region keine eindeutigen Regelungen, wie in solchen Fällen vorgegangen wird. Weder verbindliche Absprachen mit dem Träger noch Vereinbarungen der Sozialverwaltungen untereinander.

„Schwierig wird es, wenn die Leute umziehen, wenn die dann nach Stadt X umziehen, dann ist nicht nur ein anderer Kreis, auch ein anderes Bundesland zuständig. Und da müssen wir gucken, wer zahlt es weiter. Da hatten wir letztes Mal ein Problem, da ist eine Frau umgezogen von Ort X nach Ort Y und da ist ein anderes Sozialamt für zuständig und da sagte der Sachbearbeiter, egal, wir haben den Vertrag mit euch ge-

schlossen, wir zahlen weiter und das stimmte nicht. Wir haben uns natürlich darauf verlassen und jetzt haben wir das Problem, wo wir das Geld herkriegten..."

Hatten bürokratische Verfahren im obigen Fall negative Auswirkungen für den Träger, ist das folgende Zitat ein Beispiel dafür, wie sie auch zu Lasten der Benachteiligten selbst gehen können. Eine lernschwache Auszubildende wurde nicht von der schriftlichen Prüfung befreit mit der Begründung, ihre Noten seien ja gar nicht so schlecht, um eine solche Maßnahme zu rechtfertigen. Leider ist die zuständige Behörde der fachlichen Einschätzung der Ausbilderinnen nicht gefolgt und die Auszubildende schaffte tatsächlich die Hürde der schriftlichen Prüfungen nicht. Ohne Ausbildungsabschluss wiederum sinken deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle zu bekommen und wenn, dann eine wesentlich schlechter bezahlte. Da es sich um einen typisch weiblichen Berufszweig handelt, dürfte es für die Frau schwer sein, zukünftig ihren Lebensunterhalt aus eigenen Kräften zu bestreiten.

„Wobei wir hatten letztes Jahr einen Antrag gestellt, dass ein Mädchen von der schriftlichen Prüfung befreit wird. Das wurde uns abgelehnt, mit der Begründung, sie hat ja die Noten im Laufe des Jahres immer gehabt, also akzeptabel. Nur es war halt so, mit unserem Förderunterricht hat sie halt sich so auf einem Stand halten können, dass sie normale Klassenarbeiten so mit 4 minus geschafft hat, über den Stoff von 3 Jahren, das ging nicht. Die hat jetzt Nachprüfung gemacht und ist wieder durchgefallen. Ich denke, wir schreiben ihr ein gutes Zeugnis und dann wird sie auch eine Chance haben. Sie ist eine gute Praktikerin, aber für ihr Selbstbewusstsein ist es total schlimm.“

• Der Träger und seine Organisationsstruktur

Auch dieses Interview verlief so, dass die Organisationsstruktur des Trägers nur am Rande thematisiert wurde, was u.a. damit zusammenhing, dass die Interviewpartnerin auf Grund ihrer Position innerhalb der Organisation über vieles keine genauen Angaben machen konnte. Beispielsweise konnte nicht geklärt werden, welche allgemeinen Regelungen es beim Träger gibt, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen Familie und Beruf zu vereinbaren. In der Außenstelle scheint dies aber für die Beschäftigten, die fast ausschließlich weiblich sind, zufriedenstellend geregelt zu sein. Die Projektleiterin hat von der Geschäftsführung einen flexiblen Umgang mit Arbeitszeiten zugestanden bekommen, d.h. "jeder arbeitet grundsätzlich mal so, wie seine Bedürfnisse sind." Die Arbeitszeiten bzw. Dienstzeiten werden dabei im Team abgesprochen.

Außer einem männlichen Kollegen sind alle Beschäftigten befristet bzw. für die Dauer des Projektes angestellt. Diese Arbeitsverhältnisse hatten auch schon zur Folge, dass erfahrenes und gutes Personal für eine Festanstellung bei einem anderen Arbeitgeber kündigte. Hier ist die Sicherstellung der Personalkontinuität gefährdet.

Die Organisation ist formal hierarchisch gegliedert. Der Projektleiterin unterstehen die Mitarbeiterinnen der Außenstelle, sie selbst wiederum dem Geschäftsführer.

Das Leitbild der Außenstelle ist eingebunden in das des Trägers insgesamt. Die Interviewpartnerin bezeichnete es als 'christliches' Leitbild, inhaltlich bedeutet es für sie den Anderen zu schätzen, die Würde der Teilnehmerinnen zu achten sowie deren Stärken in den Vordergrund zu rücken. Sie identifiziere sich mit dem christlichen Leitbild, andere Kollegen und Kolleginnen eher nicht, was aber unproblematisch sei.

Das Ziel Chancengleichheit von Männern und Frauen wurde in diesem Kontext nicht erwähnt.

Ob es einen Frauenförderplan gibt, konnte nicht geklärt werden. Die Interviewpartnerin sprach aber von einem frauenfreundlichen Klima in der Organisation, d.h. es gäbe sehr viele weibliche Angestellte und sehr viele davon hätten kleine oder mehr als 3 Kinder. Die Geschäftsführung sei dem offen gegenüber, d.h. es scheint innerhalb der Organisation familienfreundliche Strukturen zu geben.

- **Gender Mainstreaming**

Für die Interviewpartnerin ist Gender Mainstreaming ein Begriff, der ihr häufig begegnet ist, dessen Bedeutung für die Arbeitsmarktförderung ihr bisher aber noch unerschlossen ist. Insbesondere die Abgrenzung zur Frauenförderung fällt ihr schwer.

"Ich frage mich immer wieder, weil der Begriff ständig kommt, habe ich mich immer gefragt, kannst du damit etwas anfangen? Für mich persönlich war es nie ein Thema. Also für mich war Gleichberechtigung, gleiche Chancen, auch so von meiner Familie immer selbstverständlich. Meine Eltern waren immer beide berufstätig, wobei meine Mutter diejenige war, die die stärkeren Belastungen hatte, also auch draufgezahlt hat, auch gesundheitlich. Aber ich mit meinen Brüdern, oder als es um Ausbildung ging, also für mich ist es so etwas Selbstverständliches. ...Von der Arbeit her, von den Teilnehmerinnen denke ich, ist es ... aber ich weiß nicht. Es geht nicht um den Arbeitsmarkt?"

Gefragt danach, was sie sich hinsichtlich Gender Mainstreaming wünsche oder brauche sprach die Projektleiterin Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming in Qualifizierungsprojekten an.

„Ich frage mich jedes Jahr, wenn wir den Antrag machen, was könnte ich hier mehr machen, oder was wird auch da erwartet auch gesellschaftlich erwartet. Also ich könnte mir vorstellen, wenn es da eine Fortbildung gäbe, ja Gender Mainstreaming in Qualifizierungsprojekten z.B. was bedeutet das. Das wäre sicherlich etwas, was für mich oder die Sozialarbeiterin in der Maßnahme hilfreich wäre. So richtig weiß ich nicht, was es für uns hier in der Maßnahme bedeutet.“

Das Gespräch entwickelte sich im Laufe des Interviews dahin, dass die Interviewerinnen den Begriff Gender Mainstreaming insbesondere in seiner Bedeutung für die Arbeitsmarktförderung erläuterten. Darauf fand die Interviewpartnerin ein Beispiel dafür, dass Gender Mainstreaming bereits im Arbeitsalltag ihres Frauenprojekt praktiziert werde.

„Wenn ich es richtig verstanden habe, also wir arbeiten schon in den Gesprächen mit unseren Frauen, dass wenn z.B. Männer oder Partner da sind, die irgendwo schon mit in die Verantwortung beziehen, was Kinderbetreuung angeht. Es ist sehr schwer. Ich erinnere mich an eine Frau, die wir letztes Jahr in der Maßnahme hatten, und die war danach auch arbeitslos. Sie belastete ständig, dass ihr Mann unfähig war, es mit den Kindern zu regeln. Oder mit Schulden zu regeln. Sie musste alles machen. Arbeiten gehen plus den ganzen Dings hintendran. Wenn man versucht hat, mit ihr in dieser Richtung zu arbeiten, dass sie den Mann miteinbeziehen soll, dass er mit zu Gesprächen kommt, dass wir das aufteilen, dass sie nicht alles machen muss. Der Mann der absolute Macho, er macht nichts. Aber war auch nicht bereit, sich eine Arbeit zu suchen. Das war schon sehr problematisch. Viele unserer Frauen sind alleinerziehend, deswegen ist es schwierig, Partner in irgendeiner Form mit in die Verantwortung zu nehmen.“

6.4.4 Beispiel 4

Trägerbeschreibung:

Der folgende Träger wurde vor mehr als 15 Jahren von zwei kirchlichen Initiativen in Kooperation mit studentischen Gruppen als Reaktion auf die Jugendarbeitslosigkeit in den 80er Jahren und Probleme in einem sozialen Brennpunkt in der Stadt X gegründet. Zwar gehören zum Klientel auch erwachsene Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, aber die Hauptzielgruppe sind Jugendliche und hier besonders Mädchen und junge Frauen. Zweiter Arbeitsbereich ist Betreutes Wohnen für Mädchen. Die Angebote des Trägers umfassen Beschäftigung, Qualifizierung und Ausbildung in den Bereichen Umwelt, Hauswirtschaft und Handwerk. Es handelt sich um einen regional agierenden Träger mittlerer Größe, dessen Wirkungsradius sich auf die Stadt und die angrenzenden Landkreise erstreckt.

Die Interviewpartnerin ist seit mehr als 10 Jahren die Geschäftsführerin des Trägers. Der Träger wurde u.a. ausgewählt wegen eines neuen Projektes im handwerklichen Bereich, welches laut Antragsdatenbank gemischtgeschlechtlich, wenn auch mit einem Überhang an Jungen und Männer angelegt ist. Zentrales Thema des Gesprächs waren der Träger, seine Arbeitsbereiche und Philosophie.

• **Der Träger und seine Organisationsstruktur**

Bemerkenswert hinsichtlich des Personalmanagements des Trägers ist der Versuch, die Fachkräftestellen gemischtgeschlechtlich zu besetzen. Dabei gab die Interviewpartnerin an, dass dies nicht durchgängig für alle Berufs- bzw. Ausbildungsbereiche möglich sei. Beispielsweise wurde noch kein Hauswirtschaftler als Ausbilder gefunden und in einem handwerklichen Bereich überwiege der Männeranteil. Die Geschäftsführung des Trägers war darüber hinaus schon immer weiblich besetzt.

Für die Interviewpartnerin ist eine derartige Personalpolitik symbolhaft und wichtig auf dem Weg zur Verwirklichung der Chancengleichheit, denn den Teilnehmerinnen und Teilnehmern begegnen hier (zum Teil erstmals) alternative Rollenkonzepte.

„Und die Teilnehmer, die Jungs, sind es auch gewöhnt, dass eine Frau Chef ist, sowohl in ihren einzelnen Bereichen als auch bei [dem Träger] insgesamt.“

Die Stellenbesetzung ist nur ein Indiz dafür, dass innerhalb des Trägers ein Diskurs über Geschlechterfragen stattfindet. Mittlerweile ist es für die Fachkräfte selbstverständlich, geschlechtsspezifische Fragestellungen in ihrem Arbeitsalltag zu reflektieren.

„Für die Fachkräfte war es von Anfang an ein Thema, weil wir immer Frauenprojekte hatten, wir mussten uns von Anfang an damit auseinandersetzen und fragen, was ist das eigentlich, wenn ich mit einer Frau zu tun habe oder ein Mädchen führen muss. Jetzt war z.B. die Frage, als das Mädchen angefangen hat, unter den Fachkräften, wie kommen die Männer damit zu Recht. Dann hat der Pädagoge gemeint, das Mädchen hat überhaupt kein Problem. Das einzige Problem ist, sie sieht sehr gut aus, hoffentlich gibt es nachher keine blöde Bemerkung, aber es ist nachher eigentlich gut gegangen. In der Regel läuft es in der Praxis besser als man denkt, weil die Mädchen ein relativ gutes Durchsetzungsvermögen haben.“

Die Interviewpartnerin betonte, dass dies nicht immer der Fall war. Seit der Trägergründung war Mädchenförderung ein Ziel des Trägers. Deren Verwirklichung sei a-

ber abhängig vom Informationsgrad bzw. dem Bewußtsein des Personals über geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Die Personalpolitik des Trägers war darauf ausgerichtet dieses entsprechend zu bilden und einen Diskussionsprozess über Genderaspekte zu etablieren.

Eine anfängliche Maßnahme war beispielsweise die Vorgabe, Mädchen bevorzugt aufzunehmen bzw. einzustellen. Darüber entstand ein interner Diskurs über Sinn und Zweck von solchen Frauenfördermaßnahmen. Die quantitative Vorgabe hatte somit eine qualitative Dimension, d.h. das Personal setzte sich mit Benachteiligungen von Frauen auseinander.

„Am Anfang gab es da schon eher Auseinandersetzungen. ... Um das Thema, ob man da extra Augenmerk darauf lenken muss, wenn man Frauen gezielt fördern will. ...
... Wir haben am Anfang gesagt, wenn wir Mädchen haben, werden die bevorzugt eingestellt. Das machen wir jetzt nicht mehr. Weil das Problem ist nicht mehr so gravierend. Aber anfangs haben wir es noch gezielt gemacht, um auch bei den Fachkräften entsprechend das Bewusstsein etwas zu bilden.“

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers sind fest angestellt bzw. erhalten nach zwei Jahren eine Festanstellung. Die Sicherstellung der Personalkontinuität hat für die Geschäftsführerin einen hohen Stellenwert. Nur wenn die Fachkräfte längerfristig beim Träger arbeiten und angestellt sind, können sie sich und ihre Arbeit thematisch und inhaltlich weiterentwickeln. Dieser Aspekt ist für die erfolgreiche Arbeit in Projekten bzw. die Qualität der Arbeit des Trägers von Bedeutung. Der beschriebene innerbetriebliche Diskurs über Geschlechterfragen war nur unter diesen Gegebenheiten möglich. D.h. für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist Personalkontinuität eine wichtige Voraussetzung.

„Für die Arbeit ist Kontinuität wichtig. Am Anfang hatten wir eine größere Fluktuation bei den Fachkräften. Da lässt sich sehr schwer etwas entwickeln.“

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Leitbild des Trägers den Gedanken des Gender Mainstreaming enthält, ohne dass dieser Begriff explizit Erwähnung findet. Die Interviewpartnerin brachte die Philosophie der Träger folgendermaßen auf den Punkt:

„Das ist schon mal konzeptionell bei uns verankert und ist auch so in der Praxis bei den Fachkräften verankert: Der Gedanke, dass darauf geachtet wird, dass Mädchen auch gezielt in den Bereichen gefördert werden und die Strukturen so bereitgestellt werden, dass auch Mädchen da reinkommen. Strukturell macht sich das auch so bemerkbar, dass halt viel handwerkliche Fachkräftestellen mit Frauen besetzt sind und dadurch, dass das bewusst auch so ausgewählt wird, sind auch die Männer damit konfrontiert, sich damit auseinanderzusetzen, warum das so passiert.“

• Planung und Konzeptionierung

Es gibt klare Zuständigkeiten hinsichtlich der Konzeptionierung und Planung von Projekten. Die Weiterentwicklung bestehender Konzepte und deren Erweiterungen geschieht aus den einzelnen Bereichen bzw. Projekten heraus. Neue Konzepte und Ideen werden von der Geschäftsführerin und ihrer Stellvertreterin entwickelt, die auch die pädagogische Leitung haben.

Der Bedarf wird entsprechend dieser Zuständigkeiten auf zwei Wegen festgestellt. Konzeptmodifikationen finden dann statt, wenn sich die Zielgruppe verändert oder der Frauenanteil nicht den gewünschten Umfang hat. Neue Konzepte entstehen aus Gesprächen mit den Kooperationspartnern und -partnerinnen, aus Informationen, die aus der Zeitung gewonnen werden etc. Wichtig sei es, ein offenes Ohr zu haben.

Die Bedarfsfeststellung resultiert damit aus der Berufs- und Arbeitsfelderfahrung einzelner Personen; sie ist dadurch auch von deren Gespür für regionale Notwendigkeiten abhängig. Eine regionale Bedarfsplanung und Arbeitsmarktsteuerung scheint es nicht zu geben.

- **Berufsfelder und Berufsspektrumserweiterung**

Das ursprüngliche Ziel des Trägers war Mädchen- und Frauenförderung in der Form zu verwirklichen, dass reine Mädchen- bzw. Frauenfördermaßnahmen angeboten werden. Dieses gestaltete sich jedoch aus verschiedenen Gründen schwierig und dem Träger gelang es selten, Mädchen in einer geschlechtsspezifischen Gruppe auszubilden oder zu qualifizieren. Erfolgreich in der Durchführung waren hingegen gemischtgeschlechtliche Maßnahmen. Hieraus entwickelte sich dann der Ansatz gemischtgeschlechtlich zu arbeiten, aber immer unter geschlechtsspezifischer Reflexion.

„Wir haben gesagt, wir müssen die Mädchen gezielt fördern und parallel hatten wir noch ein Modell vom Bundesjugendplan, da ging es auch um Berufsorientierung für Mädchen, allerdings da für Mädchen vor der Berufswahl. Wir haben immer überlegt, gezielt Beschäftigungsprojekte für Mädchen zu machen. Das hat sich aber immer als schwierig herausgestellt. Einmal gab es die Zielgruppe nicht so oder dann haben wir gemerkt, also in der Hauswirtschaft, das sind auch nicht unbedingt alle Mädchen, die in die Hauswirtschaft wollen, da haben die einfach auch keine Lust immer für, das ist ja auch verständlich. Und haben dann mit der Zeit gemerkt, dass wir mit dem Ansatz hier gemischt zu arbeiten, ganz gut fahren.“

Der Träger hat das Ziel, Mädchen auch in nicht geschlechtstypischen Bereichen zu qualifizieren und auszubilden. Jedoch musste er feststellen, dass bei der Berufsspektrumserweiterung für den Träger Grenzen gesetzt sind.

„Aber dann haben wir parallel immer versucht, den Aspekt Mädchenförderung in allen Bereichen zu verankern und dann auch immer die Konzepte so zu machen, dass zumindest die Chance besteht, das Mädchen überhaupt da rein kommen.“

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers hat es sich als sinnvoll erwiesen den frauentypischen Hauswirtschaftsbereich beizubehalten. Ähnlich wie in Beispiel 3 wird Hauswirtschaft als ein Berufsfeld beurteilt, in dem niedrighschwellige Angebote für Frauen gemacht werden können. Der Einstieg in die Arbeitswelt sei für viele Frauen leichter, da sie hier Vorerfahrungen mitbringen würden.

„Also wir haben gemerkt, wenn wir die Hauswirtschaft als Einstiegsbereich haben, wo Mädchen oder Frauen überhaupt mal Berufserfahrung sammeln können, überhaupt mal einen Einstieg haben, das ist wichtig. Deshalb haben wir den Bereich auch so gelassen.“

Vorderstes Ziel ist jedoch den Zugang zu allen Projekten, Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen, auch den handwerklichen, für Mädchen und junge Frauen zu

gewährleisten. Um dies zu erreichen, nimmt der Träger immer wieder Konzeptänderungen vor, d.h. erweist sich ein Konzept als nicht geeignet für Mädchen, wird das Konzept verändert. In folgendem Beispiel wurden frauentypische Arbeitsfelder in das Konzept aufgenommen, da sehr wenig Mädchen an den eher männerspezifischen Angeboten Interesse zeigten. Hier überwog einerseits der Pragmatismus nach dem Motto „Hauptsache die Mädchen machen irgend etwas“, d.h. sie kommen in die Förderung. Andererseits wurde festgestellt, dass durch das vielfältige Angebot innerhalb des Kurses die Mädchen doch an männertypische Berufsfelder herangeführt werden konnten. Allerdings gilt dies nicht umgekehrt für die männlichen Teilnehmer.

„Also wir haben zum Beispiel, letztes Jahr mit einer Qualifizierungs-ABM im Jugendsofortprogramm angefangen. Und da war der Rahmen von den Tätigkeiten her, die sollten Verschönerungsarbeiten in den drei Brennpunkten in der Stadt X machen. Da gehörte dann zum Beispiel dazu, Schutzhütten zu bauen oder Spielflächen anlegen oder Kommunikationsecken anlegen und so oder Maler und Lackierer-Arbeiten in öffentlichen Räumen. Und da sind dann drei Mädchen gelandet, auch, die sich aber mit den Tätigkeiten sehr schwer getan haben. Jetzt haben wir ja traditionell immer früher mal den Gedanken hoch gehalten die Mädchen müssen unbedingt auch an nicht geschlechtstypische Bereiche, aber dass klappt halt nicht bei allen Mädchen. Und bevor die dann überhaupt nichts machen, ja, sagen wir also müssen wir das Konzept ändern und haben das jetzt dieses Jahr gesplittet und haben die halbe Gruppe weiterhin mit solchen Verschönerungsarbeiten beauftragt und die andere halbe Gruppe, die macht Kantine und Kinderbetreuung in den Brennpunkten. Ja siehe da, wir hatten dann auf einmal halbe/halbe, sechs Jungs, sechs Mädchen und die Mädchen, die wir jetzt haben, die machen auch mit viel Spaß diese hauswirtschaftliche Arbeit und Qualifizierung, aber die sind auch dieses Mal alle sechs interessiert daran auch bei den anderen Sachen mal mitzuarbeiten. Also die haben jetzt auch ganz viel schon im Freigelände mitgearbeitet und haben schon mit beim Streichen geübt und so. Also die sind da eher offen. Aber das kann man nicht so steuern, ob man jetzt Mädchen hat, die offen sind oder die lieber im traditionellen Bereich arbeiten.“

- **Zustandekommen der Teilnehmendenstruktur und Rekrutierung der Teilnehmenden**

Ein Faktor, der für dafür verantwortlich sei, welche Struktur von Teilnehmerinnen und Teilnehmer entstehe, ist die Motivation der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer in Bereiche zugehen, die nicht für ihr Geschlecht typisch sind. Die wesentliche Ursache für den relativ niedrigen Frauenanteil in der Arbeitsmarktförderung sieht die Interviewpartnerin aber in dem Zuweisungsverhalten der Arbeitsverwaltung.

„... die [Mädchen einer Maßnahme] sind vom Arbeitsamt so ausgewählt worden. Also ich bin mir da nicht ganz im Klaren, ob das nur an den Bewerbungen liegt, oder auch dem Zuweisungsverfahren vom Arbeitsamt.

... Das Arbeitsamt hatte immer gesagt, wir müssten mehr Mädchen haben, dann sagen wir, wie sollen wir einen höheren Mädchenanteil haben, wenn ihr uns keine Mädchen zuweist. Dadurch haben die auch daran noch Ihre Handhabung.“

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer rekrutiert der Träger vom Arbeitsamt, einen geringeren Bruchteil vom Sozialamt und ein noch kleinerer Teil der Jugendlichen kommt mittelbar über die Jugendämter oder andere Träger.

Die Interviewpartnerin beschrieb, dass zu den handwerklichen Projekten häufig nur Jungen zugewiesen wurden bzw. werden. Bereits in den vorherigen Interviewbeispielen

len wurde angemerkt, dass die Zuweisungspraxis der Sozialverwaltung nicht geschlechtssensibel sei. Der folgende Kommentar zur Teilnehmendenrekrutierung in einem handwerklichem Projekt offenbart, dass diesbezügliche Probleme auch mit der Arbeitsverwaltung auftreten können.

„Das spricht eher die Jungs an, wobei wir nicht ganz durchblicken. Also wir haben oft zum Beispiel bei Strukturanpassungsmaßnahmen oder überhaupt bei Arbeitsamtsmaßnahmen das Problem, dass die bei solchen Projekten eher Jungs zuweisen. Und das haben wir schon mehrfach bei denen angesprochen und das hängt wohl irgendwie damit zusammen, dass die Mädchen oft unter einer anderen Kennziffer abgespeichert sind und dann kommen sie schon mal gar nicht in das Auswahlverfahren rein. Wir haben jetzt vor diesem Hintergrund dieses Jahr bei der [handwerklichen Maßnahme] noch mehr die Hotline dargestellt und die Bürotätigkeiten, die zu machen sind. Oder bei einer Quali-ABM haben wir extra das Konzept geändert und dann hatten wir auf einmal die Mädchen da drin. Dann hat das Arbeitsamt eher zugewiesen.

... Das [mit den Kennziffern] hängt mit der Schwere der körperlichen Tätigkeiten zusammen. Wobei es zum Teil eine Fehleinschätzung ist, weil in der Hauswirtschaft sind die Tätigkeiten unter Umständen körperlich anstrengender als in der [handwerklichen Maßnahme].

... Wenn die Mädchen sagen, ich will keine schweren körperlichen Tätigkeit, dann kommen die in dem Computer in die andre Ablage und dann ist der Fall erledigt, dann werden die bei den Zuweisungen nicht mehr ausgewiesen.“

Hervorzuheben ist, dass das Arbeitsamt auf seine Zuweisungspraxis angesprochen wurde. Das heisst der Träger übernahm hier eine aktive Rolle. Scheinbar konnte das Zuweisungssystem nicht verändert werden. Daraufhin wurde die Beschreibung der Maßnahmen verändert ohne das Konzept grundsätzlich zu modifizieren. Nun wurden weniger die vermeintlich jungentypische Technikanteile der Qualifizierung und mehr vermeintlich mädchentypische kommunikative und Bürotätigkeiten hervorgehoben.

• Probleme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Interviewpartnerin stellt fest, dass Jungen und Mädchen aus unterschiedlichen Problemlagen heraus einer Förderung des Trägers bedürfen. Jungen erhielten häufig keinen Ausbildungsplatz oder keine Arbeitsstelle auf Grund ihres Sozialverhaltens, ihres Lernvermögens und psychosozialer Probleme. Bei Mädchen steht dies scheinbar nicht im Vordergrund, ihre Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind infolge ihres Geschlechtes vermindert. Dies bedeutet für den Träger, dass er mit geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich der Qualifizierbarkeit und Bildbarkeit des Klientels konfrontiert wird.

„Die [Mädchen] sind auch meist intellektuell fitter. Damit kommt man auch an den Grund des Problems, die finden meist halt keine Stelle, weil sie Mädchen sind, weil die Jungs eher keine Stelle finden, weil sie sonst irgendwie es nicht auf die Reihe kriegen.“

Die Interviewpartnerin schilderte in diesem Zusammenhang, dass Mädchen in der Förderung des Arbeitsamtes auf Grund ihres Geschlechtes benachteiligt werden, es hier strukturelle Benachteiligung gibt. Allgemeine Benachteiligung, die Mädchen auf dem Arbeitsmarkt erfahren, durchdringen die Arbeitsmarktförderung. Die Zielgruppenschreibung bzw. Förderungsberechtigung folgt hier lediglich dem Status der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt (Langzeitarbeitslos, Sozialhilfeempfang), es wird nicht beachtet, dass auch das Geschlecht eine diskriminierende Kategorie darstellen kann.

„Das eine Problem ist, was ich am Anfang schon mal sagte, dass Mädchen oft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder Ausbildungsmarkt keine Stelle finden aufgrund ihres Geschlechtes und nicht wegen anderer Benachteiligungen. Dadurch fallen die aber oft aus Förderprogrammen beim Arbeitsamt raus. Wir können die nicht immer ohne Förderung nehmen. Also gerade nicht, wenn sie in die Ausbildung geht. Also da passt noch einiges nicht zusammen.“

Die Qualifizier- und Bildbarkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Trägers ist darüber hinaus abhängig von der Arbeitsmarktsituation. Bei einer weniger angespannten wirtschaftlichen Situation sind die Aussichten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden, allgemein besser und nicht integrierte Gruppen haben eher eine Chance. Das Klientel, welches den Arbeitsfördermaßnahmen zugewiesen wird, ist dann ‚schwieriger‘. Ist die wirtschaftliche Lage eher angespannt, finden auch solche Personen, deren Chancen hinsichtlich Qualifizierungs- und Vermittlungserfolgen größer sind, nicht so leicht eine Arbeitsstelle und sind daher vermehrt in Arbeitsmarktprojekten zu finden.

„Wenn der Arbeitsmarkt, wie letztes Jahr im Sommer, da war der Arbeitsmarkt ziemlich gut, dann sind uns halt noch schwächere Leute zugewiesen worden, weil die anderen was gefunden hatten. Jetzt ist der Arbeitsmarkt wieder schlechter – also besser, ist ja relativ – und jetzt finden die bisschen fitteren, finden auch nichts mehr, da sehen die Zuweisungen auch anders aus. D.h. die Qualifizierbarkeit wird immer eingeschränkter und die psychosozialen Probleme sind immer komplexer. Also wir haben im Moment sehr viele Leute mit Drogenproblemen oder schweren psychischen Erkrankungen. Das hatten wir nicht immer.“

• Rahmenbedingungen

Vor diesem Hintergrund ist unverkennbar, dass der Integration in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt Grenzen gesetzt sind. Besonders niedrig qualifizierte und Menschen mit ausgeprägten psychosozialen Problemen sind nicht unbegrenzt qualifizierbar und damit vermittelbar. An diesem Punkt befindet sich der Träger in einem Dilemma. Politisches Ziel ist die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Gleichwohl ist die Umsetzung dieses Zieles nicht immer realisierbar und zum Teil daher auch nicht wünschenswert. Folglich äußerte die Interviewpartnerin den Wunsch nach einem politischen Bekenntnis zu Dauerarbeitsplätzen in Integrationsbetrieben, d.h. zur gesellschaftlichen Integration benachteiligter Gruppen unabhängig von ihrer Arbeitsmarktbeteiligung, ein Thema, das bereits in Interviewbeispiel 2 diskutiert wurde.

„Was sich jetzt noch abzeichnet ist, was unsere Arbeit hemmt, ist so ein arbeitsmarktpolitischer Trend, ... dass die Tendenz immer da hin geht, kürzere Maßnahmen zu machen. Kürzere Maßnahmen zu machen und die Qualifizierung sehr hoch zu hängen. Das ist auf der einen Seite sehr gut, wenn die Qualität hoch gehangen wird, nur auf der anderen Seite lügt man sich damit in die eigene Tasche, weil es viele gibt, wo irgendwann mal Schluss ist. Grundsätzlich ist bei jedem wahrscheinlich irgendwann Schluss mit Qualifizierbarkeit, aber bei gering Qualifizierten macht sich das noch gravierender bemerkbar. Und für diese Personen gibt es kein Konzept, was mit denen dauerhaft passieren kann.“

Ich denke, die Sachen, die wir entwickelt haben, auch bei den anderen Eingliederungsbetrieben in Rheinland-Pfalz, dass es schon möglich ist, also wie ich eben berichtete mit der Gebäudereinigung. Aber das ist gesellschaftlich nicht anerkannt und die Anforderung ist ja immer noch, dass wir die Leute auf den sog. 1. Arbeitsmarkt vermit-

teln sollen und wenn wir die selber auf Dauer beschäftigen, das wird immer irgendwie argwöhnig beäugt. Das ist etwas, was unsere Arbeit behindert.

Wir haben auch ganz oft den Eindruck, dass das, was wir machen, gar nicht so erwünscht ist. Das ist schon manchmal frustrierend.

Dann müsste auch arbeitsmarktpolitisch mehr differenziert werden, für welche Zielgruppen sollen die kurzfristigen Sachen, die Trainings geeignet sein ... da krankt auch das Jugendsofortprogramm dran. Da wird ein Programm in die Welt gesetzt, wo die Leute eine Zeitlang qualifiziert und beschäftigt werden, aber die Anschlussarbeitsplätze dafür gibt es nicht. Ich denke, auf Dauer müsste es für unsere Zielgruppen etwas ähnliches geben, wie die Integrationsunternehmen für die Schwerbehinderten.“

• Familienfreundlichkeit und Zugangsvoraussetzungen zur Maßnahme

Die Frage der Vereinbarkeit von Familien und Beruf bzw. Ausbildung oder Qualifizierung wird auf der Teilnehmendenebene den Frauen zugeschrieben. Dementsprechend fragen viele der Teilnehmerinnen Teilzeittätigkeiten sowie ‚325-EURO-Jobs‘ nach. Letzere bietet der Träger bewusst nicht an, da es sich um unsichere Arbeitsverhältnisse handelt, die sowohl kurz- als auch langfristig keine ökonomische Absicherung gewährleisten.

„Ja, bei den Teilnehmern ist es meist noch klassisch. Die Diskussion Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die haben wir auf der Männerebene eher bei den Fachkräften, bei den Teilnehmern wird es vorausgesetzt, dass die Frau für die Familie zuständig ist. Wobei die Frauen mindestens halbtags arbeiten. Ja und die Frauen haben traditionell ein sehr starkes Interesse an 630,- Mark Arbeitsverhältnissen, wo wir uns immer mit Händen und Füßen dagegen wehren, aber es ist einfach so, weil die Vereinbarkeitsfragen immer noch ihnen zugeschrieben werden.“

Sowohl für weibliche als auch für männliche Fachkräfte spielen hingegen Kinderbetreuung und Familienarbeit eine Rolle. Zumindest gibt es hier auch Männer im Erziehungsurlaub oder in Teilzeit. Es ist die Frage, ob dies im Kontext der trägerinternen Geschlechterdebatte gesehen werden kann.

Für die Interviewpartnerin ist die Beteiligung der Männer an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf elementar wichtig zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, nur so bestünde eine ernsthafte Chance zur Veränderung.

„Ja, ich denke, was sich auf jeden Fall verändern muss, dass wirklich nicht nur den Frauen die Frage der Vereinbarkeit zugeschrieben wird. Grundsätzlich wird sich solange nichts ändern, solange nicht die Gefahr besteht, dass ein Mann auch Erziehungsurlaub beantragt, solange immer nur die Gefahr besteht, dass Frauen zu Hause bleiben, werden Frauen immer schlechter Chancen haben.“

Wenige Teilnehmerinnen des Trägers haben Kinder. Dies erklärte die Interviewpartnerin damit, dass die Mädchen in der Ausbildung noch sehr jung sind und es im Hauswirtschaftsbereich viele schwerbehinderte Frauen gibt. Die Interviewpartnerin argumentierte, dass Kinderbetreuung für die Klientel wie für das Personal ein Problem ist, und zwar ein gesellschaftliches, da die Kinderbetreuung staatlich nicht befriedigend geregelt ist.

„Was auch immer ein Problem ist, ist die Kinderbetreuung, also das Problem haben wir bei den Fachkräften und bei den Teilnehmern. Wenn die Kindertagesstätten diese furchtbaren Öffnungszeiten haben, bis mittags um 12.00 und nachmittags bis 16.00. Das sind halt auch die Probleme. Es ist halt einfach eine Katastrophe.“

Gleichzeitig wird Kinderbetreuung nicht vom Träger angeboten, da dies nicht wohnortnah sei. Es scheint aber auch keine weiteren Regelungen diesbezüglich zu geben, d.h. beispielsweise kein Bestreben, Kinderbetreuungskompetenzen mit den Frauen zu entwickeln, womit sich etwa die Träger von Beispiel 1 und 2 befassen.

„Wir haben das bei uns schon des Öfteren überlegt, ob wir das bei uns machen. Wenn man das jetzt nach dem Kindertagesstättengesetz macht, ist der Aufwand sehr groß. Aber es ist auch sehr zweifelhaft, ob es sinnvoll ist, wenn die Frauen oder die Männer z.B. ein Jahr bei uns sind, die Kinder in einen Betriebskindergarten zu holen, und sie damit aus ihrem sozialen Umfeld herauszuholen. Deshalb haben wir nachher immer die Finger davon gelassen, weil wir gesagt haben, es gibt andere Einrichtungen. Gut man hatte dann sehr viele Hoffnungen in diese flächendeckende oder in das Recht auf den Kindergartenplatz, aber das sagt ja qualitativ überhaupt nichts aus. Wenn der Kindergarten dann nur von 8.00 bis 12.00 Uhr ist, ist keinem geholfen.“

- **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist für die Interviewpartnerin ein Konzept, dass sie mit Inhalt füllt und im Laufe des Interviews wurde deutlich, dass der Träger Gender Mainstreaming bereits praktiziert. Die Prinzipien des Gender Mainstreaming sind ein elementarer Bestandteil des Leitbilds, u.a. dadurch gibt es einen innerbetrieblichen Diskurs über Chancengleichheit von Männern und Frauen. Beides führte dazu, dass sich Gender Mainstreaming in Konzeptionen ebenso wiederfindet wie in der Praxis bzw. der Durchführung von Maßnahmen.

Da die geschlechtsspezifische Benachteiligung insbesondere Mädchen und Frauen trifft, gilt vor allem diesen der ‚Gender-Blick‘. Männerspezifische Problemlagen sind daher bisher nicht thematisiert oder in Konzeptionen berücksichtigt worden. Wünschenswert wäre es, wenn auch diese in den Blick genommen würden. Beispielsweise könnte auch in den bisherigen gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen mit männlichen Biographien gearbeitet und männliche Rollenstereotypen bearbeitet werden.

Auch wenn das ‚Gender-Denken‘ für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Trägers nicht neu war, so empfinden sie die aktuelle Diskussion dennoch als hilfreich. Dadurch, dass Arbeitsinhalte, die von außen bisher eher als ungewöhnlich oder exotisch belächelt wurden, nun Mainstream bzw. selbstverständlich sind, erfahren sie eine Bestätigung ihrer Arbeit. Hinzu kommt, dass sie einen Innovations- und Kompetenzvorsprung gegenüber anderen Fachkräften bzw. Trägern haben, auf den sie Stolz sind.

„Das war auch ein ganz schönes Aha-Erlebnis bei unseren Fachkräften. ... Früher hat es immer so einen Charakter gehabt von Exotik, weil es bei uns besonders so ein Thema war und dadurch, dass es jetzt überall `drinsteht, ist es offensichtlich bei allen ein Thema und da waren sie zum Teil auch ganz stolz, dass sie da nicht ganz so unbeleckt waren.“

6.5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

1. Gender Mainstreaming

Das Wissen über Gender Mainstreaming ist in den meisten Einrichtungen fragmentarisch und sehr bruchstückhaft entwickelt. Überwiegend findet sich zumindest eine Person, die sich mit dem Thema eingehender auseinander gesetzt hat. Doch in der Regel sind die Informationen wenig präzise, und es herrschen Unklarheiten über Konzept und Strategie.

Zwar sind die allgemeinen Ziele von Gender Mainstreaming („Es geht um Chancengleichheit von Männern und Frauen“) bekannt, aber die konkreten Zielsetzungen der Arbeitsmarktförderung noch unbestimmt. Auch die Übertragung bzw. Integration der Handlungsstrategie in den Arbeitsalltag und das Fördergeschehen wirft bisher eher Fragen auf. Wesentlich ist hier der Bedarf nach klaren Zielvorgaben. In den meisten Interviews wurde als wichtige Rahmenbedingung für Gender Mainstreaming die Klarheit von Zielen genannt; ebenso müsse offen gelegt werden, welche politischen Erwartungen damit verknüpft seien.

Eines der größten Probleme der arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen stellt die Unterscheidung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung dar und damit einher gehend die Positionierung der eigenen Arbeit in diesem Kontext. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Unsicherheiten ist dies um so verständlicher, da beide Strategien eine ähnliche Zielsetzung verfolgen und als ergänzende Methoden konzipiert sind (vgl. Kapitel 2.2, Stichwort: Doppelstrategie). Während Frauenförderung konkrete Benachteiligungen von Frauen durch die Schaffung expliziter Angebote für Frauen bearbeitet, intendiert Gender Mainstreaming darüber hinaus die Veränderung ungleicher Strukturen, wodurch beispielsweise der gleiche Zugang für Männer und Frauen zu allen Fördermaßnahmen erreicht werden soll.

Es konnte durch die qualitative Analyse ein Träger identifiziert werden, der Gender Mainstreaming bereits praktiziert. Ohne speziell als solches benannt zu werden, zieht sich Gender Mainstreaming durch seine Organisationsstruktur bis hin zur Maßnahmenplanung und -durchführung. Hier zeigt sich, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung möglich ist und dass es dazu auch in Rheinland-Pfalz bereits abrufbare Erfahrungen und Kompetenzen gibt.

Als verbindliches Querschnittsziel der EU kann Gender Mainstreaming zur Stärkung der Position des Trägers gegenüber anderen arbeitsmarktpolitischen Institutionen, insbesondere übergeordneten Behörden oder Kooperationspartnern und -partnerinnen, beitragen. Den Trägern, die sich zur Umsetzung von Gleichstellungszielen verpflichten, steht nun ein politisches Instrument zur Verfügung mit dem sie die Notwendigkeit ihrer Aktivitäten untermauern und damit einher gehende Bedarfe einfordern können.

Gender Mainstreaming ist auch hinsichtlich der Beurteilung von Maßnahmen relevant, und zwar für eingeschlechtliche Maßnahmen mit Männern oder Frauen gleichermaßen wie für gemischtgeschlechtliche, so ein weiteres Ergebnis der Interviewauswertung. Unterschiedliche Lebenszusammenhänge, Lebensentwürfe und Problemlagen von Männern und Frauen beeinflussen deren Verbleib nach Maßnahmenende in unterschiedlicher Art und Weise. Diese geschlechtsspezifischen Aspekte sind für die Bewertung des Maßnahmenerfolges bzw. von Vermittlungsquoten von Bedeutung.

2. Verschiedene Kategorien von Maßnahmen

Bei der Auswertung der Interviews kristallisierten sich drei verschiedene Formen von Maßnahmen und Projekten heraus. Die Unterscheidung gibt Auskunft darüber, inwieweit sich Gender Mainstreaming innerhalb der Projekte widerspiegelt:

Erstens konnten Maßnahmen identifiziert werden, bei denen der ‚geschlechtsspezifische Blick‘ fehlt und zwar meistens durchgehend von ihrer Entstehung bzw. Konzeptionierung bis zur Durchführung. Diese können als nicht „gegendert“ bezeichnet werden. Auch wenn eine endgültige Quantifizierung nicht möglich ist, kann aus der Zusammenschau der Ergebnisse der Datenbankauswertungen, der Aktenanalyse sowie der Interviewauswertung gefolgert werden, dass die überwiegende Mehrheit der Maßnahmen unter diese Kategorie fällt. Sowohl die meisten gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen, die laut Datenbankanalyse das Gros der Maßnahmen ausmachen, müssen dazugezählt werden, als auch ein Großteil der de facto reinen Männer- und Frauenmaßnahmen. Denn ihre Teilnehmendenstruktur ist das Resultat eines erschwerten Zugangs zur Maßnahme entweder für Männer oder für Frauen. Beispielsweise wenn in einer Maßnahme nur Qualifizierungsberufe angeboten wurden, die ein Geschlecht ansprechen, oder die Beratung im Vorfeld wenig geschlechtssensibel war und nicht zu einer geschlechtsuntypischen Berufswahl ermutigte. Spezielle Zugangshemmnisse für Frauen entstehen, wenn das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches immer noch vornehmlich ein weibliches Problem ist⁸³, in der Maßnahme nicht bedacht wird, beispielsweise wenn keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung erfolgt oder wenn Schulungszeiten nicht mit Kinderbetreuungszeiten kompatibel sind. Im ungünstigen Falle wirken die nicht „gegenderten“ Maßnahmen und Projekte dem Gleichstellungsziel entgegen, beispielsweise wenn Frauen in Berufen ausgebildet werden, die ihnen kaum eine ökonomisch unabhängige Lebensführung ermöglichen. Im günstigen Fall haben sie keine Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse.

Als *zweites* gibt es explizite Frauenfördermaßnahmen, d.h. Maßnahmen, deren Zielgruppe von vornherein Frauen sind. Die Auswertung der Projekte-Datenbank zeigt, dass der Anteil an diesen Maßnahmen sehr gering ist⁸⁴. Dabei ist jeweils inhaltlich zu prüfen, inwieweit diese Maßnahmen Gleichberechtigung fördern. Nur dort, wo komplexe Benachteiligungsmuster reflektiert und bearbeitet werden, ist zu erwarten, dass von der Planung bis zur Durchführung einer Maßnahme dieser Aspekt beachtet und benachteiligende Geschlechterrollenstereotypen nicht reproduziert werden. Solange Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt besteht, sind Entwicklungs- und Förderräume für Frauen von elementarer Bedeutung, d.h. spezifische Maßnahmen für Frauen sind notwendig, da sie einen Zugang zur Arbeitsmarktförderung garantieren. Zudem scheint es in reinen Frauengruppen leichter zu sein, die Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbewusstseinsstärkung von Frauen voranzutreiben. Frauenspezifische Themen und Problemlagen können eher angesprochen und bearbeitet werden.

Als *dritte* Kategorie wurden Maßnahmen identifiziert, die Prinzipien von Gender Mainstreaming von der Konzeptionierung bis hin zur Durchführung beachten und daher als „gegendert“ charakterisiert werden können. Auch der Anteil dieser Projekte, der sich aus dem gemischtgeschlechtlichen Maßnahmentyp der Datenbankaus-

⁸³ dazu auch Punkt 6b in diesem Unterkapitel

⁸⁴ vgl. Kapitel 4.1

wertung⁸⁵ rekrutiert, kann nicht exakt bestimmt werden. Analog zu den Überlegungen zur nicht „gegenderten“ Maßnahmenform lässt die Gesamtbetrachtung der drei Auswertungsebenen jedoch darauf schließen, dass ihr Anteil gering ist.

Auch wenn es sich bei den gegenderten Maßnahmen um solche handelt, die gemischtgeschlechtlich angelegt sind, liegt ihr inhaltlicher Schwerpunkt auf der Förderung von Frauen. Dies ergibt sich als Notwendigkeit, da Frauen auch in der Arbeitsmarktförderung das benachteiligte Geschlecht sind. Die vorhandenen Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt sowie ungleiche Förderstrukturen führen dazu, dass Frauen und Mädchen nicht die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben. Aus diesem Grund ist das vornehmliche Ziel gegendeter Maßnahmen, hier mehr Chancengleichheit zu Gunsten von Frauen herzustellen, indem beispielsweise der Zugang zu einem Projekt ermöglicht wird, welches bisher fast ausschließlich männliche Teilnehmer hatte.

Unabhängig davon, ob es sich um ein gegendertes Projekt handelt, sind unterschiedliche Ansätze im Umgang mit Männern und Frauen in den Arbeitsmarktförderungsprojekten zu beobachten. In den Frauenfördermaßnahmen, aber auch allgemein in der Arbeit mit weiblichen Teilnehmerinnen wird „Frau-sein“ bzw. werden weibliche Lebensentwürfe und Rollenmuster thematisiert und bearbeitet. Ein Grund hierfür ist, dass Frauen als die ‚Problemgruppe‘ mit spezifischen Problemen behandelt werden. Weder in gemischtgeschlechtlichen noch in reinen Männermaßnahmen konnten hingegen Hinweise für ähnliche Ansätze in der Förderung von Männern gefunden werden. So bleibt etwa der Gegensatz zwischen herrschenden Leitbildern über männliche Normalbiographien und deren tatsächliche Erreichbarkeit (Stichwort: Familienernährer-Modell versus reales Leben in Langzeitarbeitslosigkeit) unthematized und unbearbeitet. Es scheint, dass die Förderung von Frauen häufig den gesamten weiblichen Lebenszusammenhang zu beachten sucht, die Förderung von Männern dagegen eher rein berufsbezogen oder arbeitsmarktorientiert ist.⁸⁶ Welche Bedeutung Gender Mainstreaming für die Arbeit mit bzw. die Förderung von Männern hat, ist bisher konzeptionell nicht erarbeitet und kaum in der Praxis erprobt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen eines sehr deutlich: das idealtypische „Gender-Projekt“ gibt es nicht. Gender Mainstreaming ist dann umgesetzt, wenn die Auswirkungen auf beide Geschlechter bei jedem Handlungsschritt bedacht werden. Zu unterschiedlich sind die Problemlagen der einzelnen Personen und zu unterschiedlich sind die regionalen Arbeitsmarktbedingungen und Organisationsstrukturen der verschiedenen Träger, als ein Modellkonzept entwickelt werden könnte, welches für alle Fälle und Situationen „gender-mainstreaming-gerecht“ wäre. Allerdings konnten im Laufe der Studie Faktoren identifiziert werden, die bei der Implementierung von Gender Mainstreaming eine Rolle spielen bzw. diese begünstigen oder behindern. Ein Augenmerk lag dabei insbesondere auf den Strukturen, unter denen gegenderte Maßnahmen entstanden sind und die damit Ansätze für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liefern.

⁸⁵ vgl. Kapitel 4.1

⁸⁶ vgl. Krafeld, F.-J. (2002): Gender Mainstreaming – eine neue Chance für die Arbeit mit männlichen Jugendlichen? In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Heft 1/2002, S. 9 -14. Er beschreibt ähnliche Phänomene in der Jugendsozialarbeit.

3. Trägerorganisationen und Organisationsstrukturen

Kleinere regionale Träger und solche mit flacheren hierarchischen Strukturen scheinen ein höheres Innovationspotential zu haben. Damit einhergehend fördert offenbar ein hohes Maß an Kommunikation unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein günstiges Klima für Gender Mainstreaming. Das Querschnittsziel ist „etwas Neues“, das für den Bereich der Abreitsmarktförderung zum Teil noch mit Inhalt gefüllt werden muss. Ein hohes Innovationspotential ist daher fundamental für die Verwirklichung von Gender Mainstreaming.

Wesentliche Voraussetzungen für Gender Mainstreaming liefern der Träger und seine Organisationsstruktur. Es wurden dort „gegenderte“ Maßnahmen geplant und durchgeführt, wo die Organisationsstruktur des Trägers Gender Mainstreaming widerspiegelt. Im direkten Interviewvergleich wird sichtbar, dass das Leitbild der Organisationen von zentraler Bedeutung ist. Außer beim expliziten Frauenförderträger wurde nur bei dem Träger, der gegenderte Maßnahmen anbietet, ein Leitbild identifiziert, in dem Chancengleichheit und Frauenförderung erwähnt werden und zu den Handlungsmaximen zählen. Zwar wird der Begriff „Gender Mainstreaming“ nicht explizit formuliert, doch gehört das Prinzip des geschlechtsspezifischen Blicks auf Strukturen, Entscheidungen und die alltägliche Arbeit eindeutig zur Philosophie des gegenderten Trägers. Entscheidend ist, dass sich ein interner Diskurs über Geschlechterfragen entwickelt und dieser sich auf die Art der Maßnahmen, ihre Gestaltung und Durchführung ebenso auswirkt wie auf das Personalmanagement. So ist auch die Personalpolitik des gegenderten Trägers bestrebt, die Fachkräfte der einzelnen Arbeitsbereiche gemischtgeschlechtlich und rollenuntypisch zu besetzen sowie Frauen Führungspositionen zu ermöglichen.

Von Träger zu Träger unterschiedlich ist die Art der Arbeitsverträge. Viele Fachkräfte arbeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen, da die Finanzierung ihrer Stellen projektgebunden ist und Projekte häufig von Jahr zu Jahr bewilligt werden. Dies ist insofern bedenklich, als hierdurch die kontinuierliche Besetzung der Fachkräftestellen nicht sichergestellt ist. Erfahrenes Personal wandert auf unbefristete Arbeitsstellen ab oder ist erst gar nicht zu bekommen. Interessanterweise ist es die Geschäftsführerin des gegenderten Trägers, die die Wichtigkeit von Personalkontinuität für Entwicklungsprozesse hervorhebt. Gender Mainstreaming verlangt Innovation, Erneuerung und persönliches Engagement der Fachkräfte, die das Prinzip in die Organisation hineintragen. Daher ist davon auszugehen, dass sich Personalkontinuität positiv auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming auswirkt. Sie also dort möglich ist, wo sich Personen mit dem Thema auseinandersetzen und Verantwortung übernehmen können.

Zu den erschwerenden Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zählen für die Träger die Finanzierungsmodalitäten. Die meisten Projekte haben eine Laufzeit von nur einem Jahr. Hinzu kommt, dass neben der alltäglichen Arbeit oft nicht genug Zeit bleibt zur Reflexion und zur Auseinandersetzung mit einer neuen Denkweise. Ein großes Problem der Träger ist dabei auch, dass oft nicht genug personelle Ressourcen zur Verfügung stehen.

4. Rolle von Sozialverwaltungen und Arbeitsverwaltungen

Ein einschneidender Faktor bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ist die Rolle der Sozial- und Arbeitsverwaltungen. Der Kontakt der Träger zu diesen übergeordneten Behörden kann insgesamt als personengebunden und beziehungs-

orientiert beschrieben werden, denn das Gelingen der Arbeitsbeziehung ist stark geprägt von dem Engagement einzelner Personen und ihrem persönlichen Umgang. Es stellt sich jedoch die Frage, ob „gute persönliche Beziehungen“ eine ausreichende Basis für eine erfolgreiche, langfristige Zusammenarbeit sein können. Der Aufbau ist abhängig von dem Einsatz erheblicher zeitlicher und personeller Ressourcen, der bei einem Wechsel der Ansprechpartner und -partnerinnen in den Institutionen noch verstärkt werden muss. Die Effizienz dessen bleibt zweifelhaft. Eine derartige Zusammenarbeit bringt zudem Unsicherheiten für die Träger und ihre Fachkräfte mit sich. Sie scheint wenig planbar und verlässlich zu sein und ist oft nicht eingebettet in den regionalen Kontext. Zudem kann auf der Basis von persönlichen Beziehungen und dem Engagement Einzelner Gender Mainstreaming schwer strukturell verankert werden.

Regionale Förderprogramme bzw. die Aktivitäten einzelner arbeitsmarktpolitischer Akteure und Akteurinnen scheinen oftmals nicht koordiniert und aufeinander abgestimmt zu sein und die maßgeblichen Behörden (Sozialverwaltungen, Arbeitsverwaltungen etc.) scheinen nicht ausreichend miteinander zu kooperieren. Zielsetzungen der regionalen Arbeitsmarktförderung sowie deren Steuerungsmechanismen werden den Trägern bisher nicht ausreichend kommuniziert. Nicht zuletzt aus diesem Grund herrscht daher ein gewisses Maß an Planungsunsicherheiten in der Trägerlandschaft. Darüber hinaus findet die Bedarfsfeststellung der jeweiligen Maßnahmen und Projekte häufig nicht im Rahmen einer regionalen Bedarfsplanung statt, sondern ist abhängig von den Berufs- und Arbeitsfelderfahrungen einzelner Fachkräfte von Trägern oder übergeordneten Behörden.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in diese Arbeitsmarktstrukturen erweist sich als schwierig. Feststellbar ist ein Koordinierungsbedarf der steuernden Behörden untereinander ebenso wie der Bedarf an Vernetzung und einer zielgerichteten und planvollen Zusammenarbeit von Behörden und regionalen Trägern. Hilfreich wäre hier die Einbettung von Gender Mainstreaming in Kooperationsvereinbarungen, die verbindliche Zielsetzungen so festschreiben, dass sie von den Trägern entsprechend be- und verarbeitet werden können.

5. Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Im Kontext mangelnder Koordinierung von behördlichen Institutionen und arbeitsmarktbezogenen Trägern ist die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu betrachten. Die Zuweisungspraxis der Sozialverwaltungen und Arbeitsverwaltungen wurde in mehreren Interviews thematisiert und hinsichtlich der Geschlechterfrage als Problem beschrieben:

Auf die Teilnehmendenstruktur der Projekte haben die Träger zu wenig Einfluss, denn sie befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber den Sozial- und Arbeitsverwaltungen, d.h. den Institutionen, die Finanzierungsträger und für die Zuweisung des Klientel zuständig sind. Da die Finanzierung der Projekte unter anderem über Teilnehmer- und Teilnehmerinnenbeiträge läuft, sind die Träger auf eine hundertprozentige Besetzung der Plätze angewiesen. Werden mehr potentielle Teilnehmende vorgeschlagen und/oder ist die Zahl der Bewerbungen größer als die der vorgesehenen Plätze, können die für das Projekt geeigneten Personen ausgewählt werden. Ist dies nicht der Fall, dann müssen alle aufgenommen werden, die Maßnahme bzw. deren Finanzierung gerät sonst in Gefahr. Die Träger haben also faktisch nur ein eingeschränktes Mitspracherecht hinsichtlich der Auswahl ihrer Teilnehmerinnen

und Teilnehmer. Dies ist insofern wichtig, als das Klientel zur Maßnahme und zur geplanten Gruppenstruktur passen muss. Zwar sollten letztendlich alle Hilfesuchenden Zugang zur Förderung erhalten und in erster Linie sollte eine Maßnahme passgenau hinsichtlich der Bedarfslagen des Klientels gestaltet werden. Allerdings können arbeitsmarktpolitische Interventionen nur dann erfolgreich sein, wenn auch die richtige Maßnahme gewählt wurde. Beispielsweise ist anzunehmen, dass eine Maßnahme effizienter ist, wenn sich die Qualifizierungsniveaus, Problemlagen, Berufswegeplanungen und Ziele der Teilnehmenden ähneln. Die letztendliche Kompetenz zur Beurteilung dieser ‚Passgenauigkeit‘ liegt bei denjenigen, die Maßnahmen konzipieren und durchführen, d.h. bei den Trägern, deren Möglichkeiten hier aber eingeschränkt sind. Dieses Spannungsfeld zwischen der Finanzierung einer Maßnahme und der eingeschränkten Auswahlmöglichkeiten der Teilnehmenden ist auch hinsichtlich der Implementierung von Gender Mainstreaming bedeutsam. Ist der Einfluss auf die Teilnehmendenstruktur generell für die Träger eingeschränkt, so ist ihr Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung der Gruppe ebenso gering.

Bedeutsam wird dies, wenn die Zuweisungspraxis der übergeordneten Behörden – aus welchen Gründen auch immer – nicht geschlechtssensibel ist. Die Ergebnisse der Interviews lassen den Schluss zu, dass selbst wenn die Träger gegendert sind und Maßnahmen für Männer und Frauen gleichermaßen offen konzipieren und durchführen gleiche Zugangschancen nur dann verwirklicht werden können, wenn Sozial- und Arbeitsverwaltungen Frauen bei der Zuweisung zu Maßnahmen in gleichem Maße bedenken wie Männer. Dass dies noch nicht in ausreichendem Maße geschehen ist, belegt die Statistik, denn der Frauenanteil an der Förderung erhöhte sich bisher nicht wesentlich⁸⁷.

Die Reaktion der Träger auf die Zuweisungspraxis der Behörden ist unterschiedlich. Einige haben wenige Handlungsstrategien. Andere reagieren mit Innovation, in dem sie Konzepte verändern oder versuchen, die Zusammenarbeit mit den Verwaltungen zu verbessern bzw. zu intensivieren. Allerdings stoßen die Träger mit ihrem Innovationspotential dann an Grenzen, wenn die Strukturen in den übergeordneten Institutionen und Verwaltungen dem Gender Mainstreaming Ziel entgegen laufen. Wie in den Interviews sichtbar wurde, sind diese behindernden Strukturen vielfältig; u. a. zählen nicht gegenderte Datenerfassungssysteme und Kennziffern in einzelnen Arbeitsämtern dazu. Auch hier zeigt sich wieder, dass es einen hohen Koordinierungsbedarf gibt. Wenn Gender Mainstreaming erfolgreich umgesetzt werden soll, dann muss sich die Gender-Kompetenz der einzelnen arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen ebenso verbessern wie Zusammenarbeit dieser untereinander.

6. Gestaltung von Fördermaßnahmen

Bei der Maßnahmengestaltung präsentieren sich die Träger insgesamt flexibel, wenn es darum geht, auf die unterschiedlichen Bedarfe und Problemlagen der Zielgruppe einzugehen. In den Interviews wurden vor allem zwei Bereiche erwähnt, bei denen es zu Schwierigkeiten und Widersprüchen kommen kann:

- a) Umgang mit Berufsfeldern und Qualifizierungsniveaus
- b) Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

⁸⁷ vgl. Kapitel 4.1

a) Berufsfelder und Qualifizierungsniveaus

Ein Ziel von Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktförderung ist die Berufsspektrumserweiterung, d.h. darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männern geschlechtstypische Berufsfelder eröffnet werden. Dies soll dazu beitragen, die horizontale Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden⁸⁸. Bereits die Auswertung der Projektedatenbank zeigte, dass durch die Fördermaßnahmen wenig neue Berufszweige erschlossen werden und die arbeitsmarktbezogenen Projekte eher zur Festschreibung etablierter Geschlechterrollen beitragen⁸⁹. Ein differenzierteres Bild hinsichtlich der Grenzen und Möglichkeiten von Berufsspektrumserweiterung arbeitsmarktbezogener Projekte ergibt sich durch die Auswertung der Interviews:

Neue, zukunftssträchtige Berufsfelder zu erschließen und anzubieten, scheitert häufig an der Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, so ein Fazit der Interviewauswertung. Zunächst könnte also darauf geschlossen werden, dass individuelle Verhaltensweisen diskriminierende Strukturen reproduzieren. Andererseits kann nicht von einer völlig freien Berufswahl jedes und jeder Einzelnen ausgegangen werden. Die individuellen Entscheidungsspielräume der Frauen und Männer sind eingeschränkt durch gesellschaftliche Ausgrenzungsprozesse (Frauen in handwerklichen Berufen finden oft schwieriger einen Arbeitsplatz) oder geschlechtsstereotype Rollenvorgaben.

Zum einen ist es daher wichtig mit der geschlechtsreflexiven Berufsorientierung Jugendlicher möglichst frühzeitig zu beginnen. Nur wenn Mädchen und Jungen über einen längeren Zeitraum hinweg und nicht nur in den Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen alternative Berufsmodelle aufgezeigt bekommen, kann davon ausgegangen werden dass sie diese in den eigenen Lebensentwurf integrieren.

Zum anderen muss es darum gehen, insbesondere Mädchen und Frauen zu einer selbstbestimmten Lebens- und Berufsplanung zu ermutigen, in der sie ihre Interessen – fern von stereotypen Zwängen – entwickeln können. Arbeitsmarktpolitische Akteure und Akteurinnen können zumindest dazu beitragen, dass ihnen faktisch ein breites Berufsspektrum zu Verfügung steht.⁹⁰

Hier spielen die Träger eine wichtige Rolle: die Berufswahl des arbeitsmarktbezogenen Klientels ist u.a. abhängig von der Offenheit und Kreativität der Träger und der Art ihres traditionellen oder eben innovativen Angebotes. Positiv ist zu bewerten, dass die meisten Träger – selbst wenn die Maßnahme für einen bestimmten Beruf festgelegt ist – offen sind für abweichende Berufswünsche ihres Klientels. Dies ist besonders bei dem Klientel wichtig, das nicht ganz freiwillig an den Maßnahmen teilnimmt, sondern von Sozial- oder Arbeitsamt geschickt wurde. Die Kreativität hinsichtlich der Planung nicht traditioneller Berufsbereiche hingegen erscheint noch ausbaufähig.

Ein weiteres bestimmendes Moment stellt die Beratung des Klientels seitens der zuweisenden und finanzierenden Verwaltungen (Sozialamt und Arbeitsamt) dar. Stärker als bisher muss hier ein Schwerpunkt darauf gelegt werden, Frauen und Männern alternative Berufsfelder und Möglichkeiten aufzuzeigen.

⁸⁸ vgl. Kapitel 2.3

⁸⁹ vgl. Kapitel 4.4

⁹⁰ zu dieser Schlussfolgerung kommen auch Bohlen, E./Nowak, S.: Gender Mainstreaming – Chancen und Herausforderungen für die Mädchen und Jugendsozialarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit. Heft 1/2002, S. 28 – 36

In den Interviews wurde immer wieder darauf verwiesen, dass der Rahmen für alternative Berufsfelder bei Niedrigqualifizierten noch eingeschränkter sei. Zum Teil sind alternative Berufsrollen hier nicht arbeitsmarktgängig und widersprechen den Lebensentwürfen des Klientels. Letztere Beobachtung deckt sich mit Hinweisen einschlägiger Literatur, wonach gerade Frauen in sozial benachteiligten Lebenslagen sich auf traditionelle Frauenberufe beschränken und mittel bis hochqualifizierte Frauen eher alternative Berufsbiographien in Betracht ziehen.⁹¹ Dennoch verdeutlicht Interviewbeispiel 2, dass es sich auch bei niedrigen Qualifizierungsniveaus lohnt, immer wieder neue Wege in Richtung zukunftsfähige Berufsfelder zu suchen. Hier werden beispielsweise Frauen in sogenannten Schnittstellenbereichen „Handwerk und Verkauf“ oder „Handwerk und Bürotätigkeiten“ qualifiziert und vermittelt.

Erwähnt wurde in den meisten Interviews, dass die Problemlagen gerade der Zielgruppe von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zuzunehmen scheinen. Vor dem Hintergrund dessen stellt sich die Frage, welche sozialpädagogischen Hilfen im Rahmen der beruflichen Integration zusätzlich angeboten werden sollten. Was kann der Träger innerhalb der Maßnahme leisten, was darüber hinaus? Eine Möglichkeit liegt auch hier in der Kooperation mit anderen Anbietern.

b) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch die Interviewauswertung wurde deutlich, dass Veränderungen in der Maßnahmengestaltung vorgenommen werden müssen, um Frauen den Zugang zur Förderung zu erleichtern. Notwendig ist dies, da realiter den Frauen die alleinige Zuständigkeit für die Kinderbetreuung überantwortet ist. Für die männlichen Teilnehmer ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Problem, das sie betrifft, und sie spielt daher in ihrem Maßnahmenalltag bisher selten eine Rolle. Die Träger befinden sich hier in einem Dilemma, denn einerseits ist es zwar wichtig und angebracht, dass bei der Maßnahmenplanung und -durchführung darauf geachtet wird, die Probleme von Frauen hinsichtlich der Kinderbetreuung zu beachten und zu bearbeiten. Nur so kann ihr Anteil an der Förderung erhöht werden und sie erhalten eine Chance zur Partizipation am Arbeitsmarkt. Andererseits kann dies zu einer weiteren Festschreibung stereotyper Rollenerwartungen und somit zu weiteren Ausgrenzungen beitragen. Kinderbetreuung bleibt dann nämlich weiterhin ein reines ‚Frauenproblem‘, obwohl es gesellschaftlich gelöst werden muss.

Gemeinsam ist allen Interviews, dass die Träger Einzelfalllösungen für Probleme finden müssen, die in der Gesellschaft bisher noch nicht in ausreichendem Maße bearbeitet sind. Zum Wohl der Teilnehmerinnen nähern sich alle Träger dem Thema auf eine pragmatische Art und Weise, einige fordern jedoch alternative gesellschaftliche Anstrengungen. Die Veränderung der Maßnahmengestaltung zur besseren Vereinbarkeit betrifft verschiedene Bereiche. Erwähnt wurden beispielsweise alternative Schulungszeiten für Teilnehmerinnen, Hilfen zur Verbesserung der Mobilität, oder auch Teilzeitmaßnahmen.

Die Gestaltung von Maßnahmen in Teilzeitform (z.B. Teilzeitausbildungen) ist sinnvoll und oft die einzige Möglichkeit für Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Bereits die Projekte-Datenbankauswertung zeigte, dass es mehr Teilzeitangebote für Frauen gibt, die Träger diesen Lösungsweg also bereits eingeschlagen haben. Dennoch ist die Bewertung von Teilzeit insgesamt problematisch, insbesondere wenn es sich um Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse Niedrigqualifizierter handelt, die in der

⁹¹ vgl. ebenda

Regel den Lebensunterhalt nicht sichern.⁹² Die Vor- und Nachteile von Teilzeitangeboten sind jeweils abzuwägen und im jeweiligen Kontext hinsichtlich des zu erwarteten Effektes für Gender Mainstreaming zu reflektieren. Teilzeit ist nur dann sinnvoll wenn sie zu mehr Gleichheit beiträgt, etwa, wenn dadurch Frauen der Zugang zu Fördermaßnahmen ermöglicht wird.

Ein Beispiel dafür, dass die Lösungsstrategien der Träger hinsichtlich des Vereinbarkeitsproblems sehr unterschiedlich sind, ist der Umgang mit der Unterbringung der Kinder (potentieller) Teilnehmerinnen. Hier konnten tragfähige und weniger tragfähige Lösungen identifiziert werden. Bei einigen Trägern müssen die weiblichen Teilnehmerinnen die Betreuung ihrer Kinder vor Beginn der Maßnahme eigenständig organisiert haben, wodurch Zugangshemmnisse für Frauen mit Kindern entstehen. Andere Träger bieten keine trägerinterne Betreuung an, sondern unterstützen die (potentiellen) Teilnehmerinnen bei der Suche nach einer geeigneten Unterbringung. Ein Träger versicherte sich dabei der Unterstützung kommunaler Stellen. Beim einem anderen lag der Schwerpunkt darauf, den Frauen Kompetenzen zu vermitteln, wie sie die Kinderbetreuung organisieren und regeln können. Hier soll künftig sogar über die Arbeitsvermittlung in Betriebe hinaus den ehemaligen Teilnehmerinnen Unterstützung angeboten werden.

⁹² vgl. Kapitel 4.8.1

7 Die qualitative Dimension, Teil III: Interviews mit Teilnehmenden von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

7.1 Ziel der qualitativen Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die qualitative Befragung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen arbeitsmarktbezogener Projekte und Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung und Beschäftigung hebt darauf ab, die unmittelbar Betroffenen zu Wort kommen zu lassen und sich aus deren Alltagserfahrungen heraus der Thematik Gender Mainstreaming zu nähern. Untersucht werden sollen die Lebenssituation, die Bewältigungsstrategien und das Problembewusstsein beider Geschlechter in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die Vereinbarkeit von Familie und den berufsbezogenen Tätigkeiten in Arbeitsmarktfördermaßnahmen. Im Mittelpunkt des Interesse steht dabei das Wissen und die Kompetenz der Befragten, d.h. die Analyse zielt methodisch auf die Herausarbeitung und Systematisierung der mitgeteilten Wissensbestände und der entwickelten Problemlösungsmuster.

7.2 Erhebungsinstrument und Forschungsfragen

Als Erhebungsinstrument wird auf „problemzentrierte Interviewverfahren“ gesetzt und somit auf eine Form der offenen, halbstrukturierten Befragung, in der die Befragten möglichst frei zu Wort kommen und gleichzeitig das Gespräch zentriert auf eine bestimmte Problemstellung ist, hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb einer bestimmten Personengruppe.⁹³

Die Konzentration auf den Teilaspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ dient einerseits zur Reduktion der Komplexität der Thematik. Andererseits wird davon ausgegangen, dass die Vereinbarkeitsproblematik für einen gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen eine entscheidende Rolle spielt und von daher die Planung, Konzeptionierung und Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entscheidend beeinflusst (bzw. beeinflussen sollte).

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen befinden sich in besonderen Lebenssituationen, die durch komplexe Problemlagen gekennzeichnet sind. Arbeitslosigkeit und/oder lange Familienphasen haben sie aus den Arbeitsbezügen des Berufsalltages herausgenommen. Durch Arbeitsfördermaßnahmen wird versucht, die Rückkehr in die Arbeitswelt zu ermöglichen und zu erleichtern. Zur Bewältigung ihrer vielfältigen Probleme benötigen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer professionelle und soziale Unterstützung u.a. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen:

- In welcher Lebens- und Arbeitssituation (Alter, Familienstand, Kinder, Erwerbssituation ...) befinden sich die Befragten?
- Wie beurteilen die Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus ihren lebensweltlichen Zusammenhängen heraus?
- Wie regeln die InterviewpartnerInnen die Vereinbarkeit im Alltag?

⁹³ vgl. Mayring 1999, S. 50/51

- Was fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und welche Faktoren behindern aus der Sicht der Befragten?
- Welche formelle und informellen Unterstützungssysteme (Arbeitgeber, Maßnahmenträger, Behörden, soziales Nahfeld ...) werden von den Befragten genannt?

7.3 Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner und Datenerhebung

Bereits bei der Vorbereitung der Expertinnen- und Experteninterviews wurde abgeklärt, ob die Möglichkeit bestünde, Interviews mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu führen. Alle Gesprächspartnerinnen und -partner sicherten ihre Unterstützung zu, so dass anfänglich davon ausgegangen werden konnte, dass bei 20 Trägern potentielle Interviewteilnehmer und -teilnehmerinnen zur Verfügung stehen würden.

Zunächst mussten einige Gesichtspunkte zur Eignungsfeststellung der möglichen Befragten festgelegt werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten möglichst schon etwas längere Zeit an der Maßnahme teilnehmen, um zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Arbeitsfördermaßnahme etwas sagen zu können. Sie sollten in irgendeiner Form Familie haben, Deutsch soweit sprechen, dass eine Verständigung gegeben ist und freiwillig einem Interview zu Verfügung stehen. Die Interviews sollten möglichst in verschiedenen Regionen in Rheinland-Pfalz durchgeführt werden um ggf. regionale Spezifika festhalten zu können. Pro Träger sollten sich 3-5 Personen für ein Interview bereit erklären um den Aufwand für Anreise und Zeit überschaubar zu halten.

Die Rekrutierung der Interviewpartnerinnen und -partner verlief pragmatisch, da letztendlich nach den konkreten telefonischen Anfragen bei den Trägern die Bereitschaft und die Möglichkeit zur Zusammenarbeit unterschiedlich war. Besonders schwer war es, männliche Interviewpartner zu gewinnen. Meist scheiterte dies schon bei der Anfrage der Projektleitungen in den einzelnen Maßnahmen oder dann an der Bereitschaft der männlichen Teilnehmer, für ein Interview zur Verfügung zu stehen. Letztendlich sicherten sieben der ursprünglich 20 angefragten Träger ihre Zusammenarbeit zu. Bei vier Trägern wurden insgesamt zehn Interviews, mit insgesamt vier Männern und sechs Frauen, zugesagt. Die Standorte der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen und somit die *Durchführungsorte der Interviews* waren

- die Stadt und der Kreis Kaiserslautern,
- die Stadt Ludwigshafen,
- die Stadt und der Kreis Andernach,
- der Landkreis Westpfalz,
- die Stadt Mainz und der Landkreis Mainz-Bingen.

Es wurde darauf geachtet, die Interviews sowohl in ländlichen als auch in städtischen Regionen durchzuführen.

Vor der eigentlichen Interviewphase wurden die Inhalte des Leitfadens in zwei Rollenspielen mit einem Kollegen und einer Kollegin durchgespielt. Schwierigkeiten des Interviewleitfadens wurden analysiert und der Leitfaden nochmals leicht abgewan-

delt. Anschließend wurde ein Pretest⁹⁴ mit einer ehemaligen Maßnahmenteilnehmerin eines Berufsrückkehrerinnen-Projektes durchgeführt.

7.4 Auswertungsansatz

Qualitative Interviews führen in der Regel zur Produktion erheblicher Textmengen. Damit steht das Forschungsteam immer vor dem Problem das Datenmaterial so zu strukturieren und systematisieren, dass es letztlich überhaupt verwertbar bleibt. Im vorliegenden Fall wurde der bei qualitativer Forschung notwendigen Offenheit des Auswertungsprozesses dadurch Rechnung getragen, dass die Auswertungskategorien aus dem erhobenen Material heraus entwickelt wurden. Zur Ordnung und Strukturierung des Textes sowie zur Entwicklung übergeordneter Begriffe wurden die vorliegenden Interviews durchgängig parafrasiert, d.h. die wesentlichen inhaltlichen Schwerpunkte, die von den Interviewpartnerinnen und -partnern gesetzt wurden, herausgearbeitet und in Stichworten festgehalten. Auf der Grundlage der sich aus der Parafrasierung ergebenden Ordnung wurden die Interviews in Fallbeschreibungen zusammengefasst und die wesentlichen inhaltlichen Punkte mittels Belegstellen aus den Interviews plausibilisiert. Diese Art der Aufzeichnung von Daten übersetzt die für die Untersuchung relevanten und interessanten Themen in eine beschreibbare Textform. Die für die Interpretation notwendigen Inhalte werden zusammengefasst und jedes Interview nach seinem Inhalt beschrieben. Die Dokumentation der relevanten Gesprächsinhalte erhält eine spezifische Organisation, damit wird die Vergleichbarkeit der Fälle gewährleistet⁹⁵. Den thematischen Schwerpunktsetzungen folgend sind die Fallanalysen nach einem Analyseraster strukturiert, welches die folgenden Dimensionen umfasst:

- Informationen zur Interviewpartnerin/zum Interviewpartner und ihrer/seiner Lebenssituation
- Aussagen über den Themenkomplex ‚Arbeit‘
- Aussagen über die Unterstützungssysteme im sozialen Nahfeld
- Aussagen über das Unterstützungssystem Maßnahmenträger
- Aussagen über das Unterstützungssystem Behörden und öffentliche Einrichtungen
- Aussagen zur finanziellen Situation und zur Mobilität
- Einschätzung der Situation durch die Befragten

Die Fallbeschreibungen berücksichtigen jedoch auch jene Themen, die in einzelnen Fällen genannt werden, d.h. spezifische, sich aus der einzelnen Lebens- und Arbeitssituation ergebene Schwerpunktsetzungen der Befragten. Dies entspricht dem Anspruch der Offenheit im Forschungsprozess. Gleichzeitig bleibt die Auswertung nicht am Einzelfall stehen, sondern es werden innerhalb der jeweiligen Fallanalysen Quervergleiche gezogen, die sich auf das gesamte Sample beziehen. Damit werden typische Muster herausgearbeitet, die sich auf die Gesamtheit des Samples beziehen. Abschließend werden die Ergebnisse in einen übergeordneten Reflexionszusammenhang gestellt.

⁹⁴ vgl. Mayring 1999, S. 52

⁹⁵ vgl. Flick 2000, S. 194

7.5 Fallanalysen

7.5.1 Interview 1: „Ich muss meinem Kind etwas bieten können“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 23 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer dreijährigen Tochter. Derzeit absolviert sie eine 2,5jährige Ausbildung in Teilzeit bei einer regional tätigen Beschäftigungsgesellschaft. Die Maßnahme wird über das Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Sozialamt gefördert. Durchführungsort ist die Stadt in der die Interviewpartnerin lebt. Frau W. hat den Realschulabschluss und bereits eine Erstausbildung als Verkäuferin abgeschlossen. Während der Schwangerschaft arbeitete sie als Aushilfe im Verkauf. Nach der Geburt der Tochter war sie ein Jahr zu Hause im Erziehungsurlaub und begann danach mit einem Vorbereitungskurs für die Teilzeitausbildung.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Die Interviewpartnerin absolviert derzeit eine Ausbildung bzw. Umschulung⁹⁶ zur Bürokauffrau. Die Wochenstundenzahl der Teilzeitmaßnahme beträgt 30 Stunden. Das erste Jahr der Ausbildung ist bereits vorbei, und es sind zum Zeitpunkt des Interviews noch 1,5 Jahre zu absolvieren. Die Arbeit macht der Interviewpartnerin Spaß und die Ausbildung wird positiv bewertet.

Das Ziel von Frau W. ist es, als Bürokauffrau zu arbeiten. Am liebsten würde sie jedoch die Kenntnisse des erlernten Erstberufes Verkäuferin mit der jetzigen Ausbildung Bürokauffrau verbinden. Sie erhofft sich dadurch Ausbaumöglichkeiten für das spätere Berufsleben und möchte die neuen Erfahrungen, die sie in der Maßnahme macht, in ihre bereits entwickelten Arbeitserfahrungen und -routinen integrieren. Sie begründet dies mit ihren Kompetenzen im Umgang mit Menschen, die sich aus ihrer früheren beruflichen Praxis im Verkauf ergeben haben:

„Es macht auf jeden Fall Spaß. Nur so Büroarbeit, das denke ich nicht, dass es der Clou meines Lebens wird, aber ich meine, jetzt z.B. bei der XX (Arbeitgeber) gibt es viele Sachen, wo man mit Menschen Kontakt hat. Wenn ich jetzt z.B. dort übernommen werde, ich meine so am Empfang oder so etwas, das wäre auch gut, da wäre ich mit Menschen zusammen, mache auch so ein bisschen Bürokratie. Ich denke, das wäre zwischen Verkauf und Büro. Das wäre ein Mittelweg.“

Aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten hatte Frau W. im erlernten Erstberuf Verkäuferin nach der Geburt der Tochter Schwierigkeiten Familie und Beruf zu vereinbaren. Da sie keinen adäquaten Arbeitsplatz fand und nicht auf Dauer von der Sozialhilfe leben wollte, entschloss sie sich zur jetzigen Umschulung.

Maßnahmenbedingt konnte sie erst später in die Berufsschule einsteigen wodurch sie zu Beginn Probleme mit dem Lernstoff hatte. Inzwischen sind diese Schwierigkeiten überwunden. Ihre Noten haben sich durch das Nachhilfeangebot des Maßnahmenträgers verbessert. Der Ausbildung war ein Vorbereitungskurs vorgeschaltet,

⁹⁶ Die Begriffe Ausbildung und Umschulung werden in diesem Fallbeispiel synonym verwandt. Die Interviewpartnerin macht eine reguläre Ausbildung. Die Ausbildung wird aber als Arbeitsfördermaßnahme über das Arbeitsamt finanziert und deshalb als Umschulung definiert.

welcher von der Interviewpartnerin als sehr wichtig beschrieben wurde. Er diene der beruflichen Orientierung und der Organisation des Alltags.

„(...) es ist auch wichtig, dass man andere Frauen kennenlernt, um Kontakt zu haben. Wichtig war auch das Bewerbungstraining oder das Praktikum oder so. Der Vorkurs war gut, um zu gucken, schafft man es morgens aufzustehen. Der Kurs war sehr gut.“

Frau W. beschreibt die Anfangsphase ihrer Ausbildung als sehr schwierig. Die Berufsschule hatte bereits angefangen. Die Tochter befand sich in der Eingewöhnungsphase der Kinderkrippe und die Übernahme der Finanzierung für die Ausbildung war noch nicht geklärt.

- **Die Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Die Teilzeitausbildung verfolgt u.a. das Ziel, Frauen mit Kindern die Chance zu bieten einen Beruf zu erlernen und gleichzeitig Familie und Beruf zu vereinbaren. Diese Form der Ausbildung wurde von dem örtlichen Maßnahmenträger in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und den Kammern entwickelt. Die Maßnahme ist derart konzipiert, dass jeweils Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebern der Maßnahmen Teilnehmerinnen und dem Arbeitsamt bzw. Sozialamt geschlossen werden. Danach erhält der Arbeitgeber, der eine Teilzeitausbildungsstelle anbietet, von der öffentlichen Hand finanzielle Unterstützung. Die Regelung der Ausbildungsvergütung sieht dabei vor, dass das Gehalt vom Arbeitgeber an die Auszubildende überwiesen wird. Dem Arbeitgeber wird dann das Geld – bis auf einen Betrag von 100 Euro – vom Sozialamt bzw. vom Arbeitsamt, je nachdem wer zuständiger Leistungsträger ist, zurück erstattet wird. Im Gegenzug erklärt sich der Arbeitgeber bereit einen Teilzeitausbildungsplatz von 30 Wochenstunden zur Verfügung zu stellen. Die 30 Stunden beinhalten auch den Besuch der Berufsschule.

Die Arbeitszeiten sind individuell vereinbart, um sie im Bedarfsfall jederzeit auf die Bedürfnisse der Interviewpartnerin zuschneiden zu können. Derzeit umfasst die tägliche Arbeitszeit den Zeitrahmen von 8:30-14:30 Uhr. Der Arbeitgeber unterstützt die Interviewpartnerin, indem sie immer einen gewissen Spielraum erhält, falls es Probleme mit der Kinderbetreuung gibt oder sie bspw. mit dem Kind zum Arzt muss. Da die Interviewpartnerin sich im Berufsalltag als zuverlässige Mitarbeiterin erweise, erhält sie auch bestimmte Freiräume, die sie zur Organisation und Bewältigung familiärer und beruflicher Aufgaben und Anforderungen benötige.

In ihrem ursprünglich erlernten Beruf als Verkäuferin, wollte Frau W. nach der Geburt der Tochter wieder arbeiten. Der Einzelhandel benötige aber nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Sinne des Unternehmens flexibel sind. Verkauf und Kinderbetreuung waren daher für Frau W. nicht vereinbar.

„(...) dann wollte ich arbeiten im Verkauf. Das kann man vergessen, bei XX (Supermarktkette) oder wie sie alle heißen, die wollten halt nur flexible Leute. Und dann habe ich zuerst mal dumm geguckt, auch mit der Kinderbetreuung.“

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Sowohl in der Kinderkrippe als auch später im Kindergarten hatte bzw. hat die Tochter einen Ganztagsplatz. In der Regel wird sie von der Interviewpartnerin selbst dort hin gebracht. Der Antrag auf einen Krippenplatz wurde zu Beginn des Vorbereitungs-

kurses für die Umschulung gestellt. Es dauerte jedoch ein Jahr bis zur Aufnahme in die Kinderkrippe; bis dahin wurde die Tochter von einer Tagesmutter betreut. Beim anschließenden Übergang zum Kindergarten beachtete Frau W. bei der Anmeldung zunächst nicht, dass es sich nur um einen Halbtagskindergarten handelte. Der Wechsel in einen Ganztagskindergarten dauerte dann zwei Monate.

Frau W. berichtet nachteilig über die Krippe, dass die Kinder dort 3 Stunden Mittagschlaf halten mussten. Ihre Tochter sei dann abends nicht vor halb elf müde gewesen und ins Bett gekommen. Die Interviewpartnerin beschreibt dies als sehr anstrengend, denn dadurch hatte sie Schwierigkeiten mit der Bewältigung des Haushalts und auch wenig freie Zeit zum Lernen des Ausbildungsstoffes.

Frau W. wird von ihrer Familie bei der Kinderbetreuung unterstützt. Ihre Mutter und die Eltern des Kindsvaters stehen ihr bei der Betreuung zur Seite. Auch die jüngere Schwester von Frau W. betreue ihre Nichte, wenn Frau W. mal ausgehen möchte. Die Interviewpartnerin lebt nicht mit dem Vater ihres Kindes zusammen. Wenn sie Unterstützung einfordert, steht er allerdings zu Verfügung. Auch bei Krankheit des Kindes steht der Vater zur Disposition.

Frau W. beschreibt einschränkend, dass sie bisher Glück gehabt habe und die Tochter nicht länger krank gewesen sei und somit eine umfassende Betreuung außerhalb des Kindergartens bisher nicht erforderlich war. Dies ist ein Hinweis auf die Grenzen des Unterstützungssystems, auf das Frau W. zurückgreifen kann.

• **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Die Unterstützung des Maßnahmenträgers beschreibt die Interviewpartnerin vor allem für die Anfangsphase als sehr groß. Der Träger stand ihr bei der Klärung der Kostenübernahme für die Ausbildung zur Seite. Die Projektleitung vermittelte zwischen den beteiligten Kostenträgern Arbeitsamt und Sozialamt. Durch die ungeklärte Kostensituation gab es Probleme beim Arbeitgeber. Auch hier schaltete sich die Projektleitung der Maßnahme ein und vermittelte erfolgreich. Nur durch den Beistand der Projektleitung bei der Beseitigung der organisatorischen Probleme und der Klärung der Rahmenbedingungen war es der Interviewpartnerin möglich ihre Ausbildung fortzusetzen.

Das Engagement der Projektleitung ging über diese Klärungen noch hinaus. Sie übernahm für mehrere Tage die Kinderbetreuung der Tochter als eine Betreuungslücke entstand. Die intensive Unterstützung der Anfangsphase ist nun nicht mehr nötig. Die Situation ist stabil, der Maßnahmenträger unterstützt jedoch weiterhin bei Bedarf.

• **Unterstützung durch Behörden und öffentliche Einrichtungen**

Zu Beginn der Maßnahme hatte Frau W. große Schwierigkeiten mit dem Arbeits- und dem Sozialamt. Frau W. lebte bis zu Beginn der Maßnahme von Sozialhilfe. Das Arbeitsamt lehnte ursprünglich eine Kostenübernahme ab, da Frau W. bestimmte Zugangsvoraussetzungen für die Umschulung nicht erfülle. Der zuständige Sachbearbeiter riet Frau W. zudem ab, mit einem Kleinkind eine Ausbildung zu machen.

„Wenn Herr XX (Sachbearbeiter) zu mir meint, ich soll bei meinem Kind bleiben, es wäre ja noch so klein, ich soll zu Hause bleiben. (...)

Ich meine aber, ich muss selbst meinem Kind etwas bieten können, statt von Sozialhilfe zu leben, (...) wenn ich nur zu Hause sitze bis mein Kind in die Schule kommt und am Ende kann ich dann nur noch putzen gehen oder sonst was“.

Das Sozialamt wiederum fühlte sich nicht zuständig, da es sich um eine Maßnahme des Arbeitsamtes handelte. Frau W. hatte zu diesem Zeitpunkt bereits die Ausbildung begonnen und das Sozialamt stellte die Hilfe zum Lebensunterhalt ein. Damit wurde Frau W. ihre finanzielle Grundlage entzogen und sie sah sich gezwungen, den Ausbildungsvertrag zu kündigen. Erst durch einen Briefwechsel ihres Arbeitgebers mit dem Sozialamt und der Intervention des Maßnahmenträgers, erklärte sich das Sozialamt zur Übernahme der anfallenden Kosten für die Ausbildungsvergütung bereit.

Auch der Informationsfluss und die Vergabe von Maßnahmenplätzen ist für die Interviewpartnerin nicht erklärlich. Von der Maßnahme erfuhr sie durch eine Freundin, die ebenfalls Sozialhilfeempfängerin ist und der die Maßnahme angeboten wurde. Frau W. versteht nicht wieso einer Frau mit drei Kindern diese Maßnahme vorgeschlagen wird und ihr als wesentlich jüngere Frau mit nur einem Kind dieses Angebot nicht gemacht wurde.

„Ich habe halt Glück gehabt. Ich war bei einer Freundin und die hat 3 Kinder. Ihr Kind war damals ein paar Monate alt und sie hat die Einladung zur Maßnahme bekommen. Sie ist 40 und mir haben sie keine Einladung geschickt. Ich habe ein Kind, ich bin jung.“

Frau W. ergriff Eigeninitiative und bewarb sich beim Maßnahmenträger. Aus ihrer Erfahrung heraus wünscht sie sich für andere Frauen allgemein mehr Öffentlichkeitsarbeit und Information über solche Maßnahmen. Auch sollten Behörden wie Sozialamt oder Jugendamt vermehrt derartige Maßnahmenangebote machen.

„Die Frauen sind doch meist auf dem Sozialamt. Oder es gibt das Jugendamt. Dass die den Frauen Maßnahmen anbieten. Die Behörden können viel über die Frauen schimpfen und zu ihnen unfreundlich sein, aber wenn sie auch mal überlegen und sagen würden, wäre X (Maßnahmenträger) nicht etwas für die Frau. Manchen Frauen wird es nicht gefallen und sie werden an keiner Maßnahme teilnehmen wollen. Die sind faul und wollen zu Hause sitzen, aber es ist dann denen ihr Problem.“

Frau W. fordert, dass die Behörden ‚den Frauen keine Steine in den Weg‘ legen. Nur durch ihre Hartnäckigkeit und ihr Engagement, zusammen mit der Unterstützung des Maßnahmenträgers, setzte sie sich bei den Behörden durch und konnte die Ausbildung beginnen.

„Die Leute sollten aufhören, den Frauen Steine in den Weg zu legen, wie z.B. bei mir. Sie sollten einfach sagen, die Frau, die hat zwar ein kleines Kind und kriegt Sozialhilfe und die könnte jetzt zu Hause sitzen bleiben und noch weiter Kinder in die Welt setzen. Aber sie will jetzt hier eine Ausbildung machen und wir unterstützen sie dabei. Ich meine, es ist doch schlecht für mich mit einem Kind als Verkäuferin eine Arbeit zu kriegen. Das ist ja jetzt auch kein Geheimnis. Aber wieso einfach aufhören, nichts tun und sich unter ihre Bedingungen zu stellen. Die sagen, mit einem kleinen Kind solle ich zuhause bleiben. Es hat keiner verstanden, dass ich arbeiten und eine Ausbildung machen wollte (...).“

- **Die finanzielle Situation**

Frau W. lebt von der Ausbildungsvergütung, die über das Sozialamt finanziert wird. Die Interviewpartnerin erklärt, dass sie normalerweise mit dem Geld auskommen würde, jedoch habe sie Schulden, die abgezahlt werden müssten. Wenn sie sparsam haushaltet, reiche das Geld. Sie müsse sich allerdings mit dem Telefonieren einschränken, dem bisher einzige Vergnügen, das sie sich gönne. Darüber hinaus wünsche sie sich schon, auch einmal ins Kaffee gehen oder ihrer Tochter etwas kaufen zu können.

- **Mobilität**

Frau W. kommt mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit. Auch alle persönlichen Fahrten erledigt sie auf diese Weise. Der Kindergarten befindet sich im Nahfeld und die Erreichbarkeit ist somit kein Problem. Die Anbindung im öffentlichen Nahverkehr bezeichnet Frau W. als gut.

- **Die persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Die Interviewpartnerin freut sich, dass alles läuft und sie es schafft, morgens pünktlich zur Arbeit zu kommen. Sie besucht die Berufsschule regelmäßig und hat dort den Anschluss gefunden. Allerdings habe sie noch immer Probleme mit dem Lernen und sieht jedoch die eigene ‚Faulheit‘ als Hauptursache für ihre Schwierigkeiten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziffert sie inzwischen auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = schlecht, 10 = super) bei 7. Als Begründung meint sie, es funktioniere alles, sie habe Glück, sie und ihre Tochter seien bisher nicht krank gewesen, im Kindergarten laufe es gut und sie freue sich, morgens pünktlich auf der Arbeit zu sein.

Frau W. empfiehlt anderen Frauen für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme eine gute Organisation, vor allem zu Beginn der Maßnahme. Auch sollte vor Maßnahmenbeginn gut überlegt sein, ob eine Teilnahme wirklich gewünscht sei und dann sollten die Frauen dazu stehen. Unentschlossenheit zu Beginn der Maßnahme beschreibt sie aus eigener Erfahrung als Behinderung.

Potentiellen Teilnehmerinnen empfiehlt sie, sich schon vor Maßnahmenbeginn um einen Krippen- bzw. Kindergartenplatz zu kümmern. Wichtig sei es auch, die Berufsschule von Anfang an zu besuchen. Mit diesen Dingen erspare man sich viele Probleme, die sie durch Nichtbeachtung hatte.

Die Interviewpartnerin hält Arbeitsfördermaßnahmen für sehr wichtig, nicht unbedingt nur für eine Ausbildung. Sie betont die Wichtigkeit Kontakte zu anderen Betroffenen zu knüpfen, von Bewerbungstraining, von Praktika und den Orientierungskursen als vorgeschaltete Maßnahme zur Ausbildung.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Die Interviewpartnerin erklärt den Erfolg und das Gelingen der Ausbildung nicht mit ihrem Engagement. Sie beschreibt es als Glück und freut sich z.B. es jeden Tag pünktlich zur Arbeit zu schaffen.

Der Ganztagsplatz im Kindergarten und die familiäre Unterstützung ermöglichen ihr die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. Die Sicherung der Kinderbetreuung ist

ein wichtiger Aspekt bei der Diskussion um die Vereinbarkeitsproblematik. Nicht nur formal, sondern auch emotional sind Unterstützungssysteme, vor allem die der Familie, ein wichtiger Faktor bei der Bewältigung der täglichen Probleme im Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Besonderheit der Ausbildung der Interviewpartnerin in Teilzeit fördert die Vereinbarkeit in erheblichem Maße. Gerade für alleinerziehende Frauen bietet diese Form der Ausbildung eine qualitativ hochwertige Möglichkeit dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt zur Verfügung zu stehen und gleichzeitig der Aufgabe der Kindererziehung gerecht zu werden. Die Frauen erhalten die Chance, perspektivisch aus der Sozialhilfe herauszukommen und sich ihren Lebensunterhalt langfristig selbst zu erwirtschaften.⁹⁷

Die Hauptfinanzierung der Maßnahme durch Arbeitsamt und Sozialamt bietet für potentielle Arbeitgeber einen Anreiz benachteiligte Personengruppen in ein Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. So können zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Durch die Möglichkeit einer Ausbildung verbessern sich die Entwicklungschancen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen um ein vielfaches. Mit dem Abschluss einer Ausbildung ist eine reelle Chance zur (Wieder)eingliederung in den Arbeitsmarkt gegeben.

Die Probleme mit den Behörden, die Frau W. beschreibt, sind als klassisch zu bezeichnen. Sie wurden bereits von den Experten und Expertinnen der ersten Interviewphase beschrieben⁹⁸. Kostenträger wie Arbeitsamt und Sozialamt streiten sich häufig um die Kostenübernahme und dies geht vielfach zu Lasten der Betroffenen. Dies kann dann sogar soweit führen, dass – wie es fast im vorliegenden Beispiel geschehen wäre – eine Maßnahmenteilnahme nicht zustande kommt. Potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbleiben durch derart ungeklärte Zuständigkeiten im Sozialhilfebezug oder in der Arbeitslosenunterstützung und verursachen der öffentlichen Hand weiterhin Kosten. Es entsteht hier der Verdacht, dass Verwaltungsvorschriften nicht immer unterstützend sondern hemmend wirken. Zur Erhöhung der Arbeitsmarkt- und Wiedereingliederungschancen der ‚Kunden und Kundinnen‘ von Behörden sowie zur längerfristigen Einsparung von öffentlichen Geldern wäre daher eine Kooperation der beteiligten Behörden wünschenswert und sinnvoll.

Häufig sind im Falle der Kostenübernahme Einzelfallentscheidungen nötig, da Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht unter die jeweiligen Bewilligungsvoraussetzungen fallen. Die Behörden tun sich hier anscheinend etwas schwer. Positive Bescheide zugunsten der Maßnahmenteilnehmenden werden häufig nur durch das persönliche Engagement von Projektleitungen und ihrer ständigen Präsenz bei den zuständigen Verwaltungen durchgesetzt.

Ähnlich wie in den Expertinnen- und Experteninterviews⁹⁹, wird auch in diesem Fallbeispiel beschrieben, dass das Sozialamt die Maßnahme für eine alleinerziehende Frau mit drei Kindern empfiehlt und für die alleinerziehende Frau mit einem Kind nicht. Die Vermutung liegt nahe, dass es bei solch einer Vergabetaktik eventuell nicht um die perspektivische Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt und die erfolgreiche Teilnahme an einer solchen Maßnahme geht, sondern um eine sofortige Einsparung von Geldern. Wurden hier zunächst die teuren HLU-Empfängerinnen vermittelt?

⁹⁷ Zur Problematik von Teilzeitarbeit siehe auch Kapitel 6.5, S. 99/100 sowie Kapitel 4.8.1

⁹⁸ vgl. Kapitel 6

⁹⁹ vgl. ebenda Kapitel 6.5

7.5.2 Interview 2: „Für mich steht und fällt alles mit einer Wohnung“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 41 Jahre alt und hat drei Kinder im Alter von 15, 20 und 21 Jahren. Sie hat sich vor kurzem von ihrem Ehemann getrennt, lebt aber noch mit diesem in einem Haushalt. Vor der Trennung war sie 23 Jahre als Hausfrau und Mutter tätig. Derzeit absolviert sie ein viermonatiges berufspraktisches Orientierungsseminar bei einem bundesweit tätigen Maßnahmenträger. Durchführungsort ist die Stadt, in der die Interviewpartnerin lebt. Die Maßnahme läuft seit vier Wochen, richtet sich an Berufsrückkehrerinnen und findet als Teilzeitmaßnahme statt. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Maßnahme sind ein Grundkurs in EDV, ein Praktikum und Bewerbungstrainings. Frau H. besitzt den Hauptschulabschluss und absolvierte vor der Ehe eine Ausbildung als Fleischiereifachverkäuferin. Während der Ehe arbeitete sie zwischendurch als geringfügig Beschäftigte in diversen Jobs.

- **Zentrales Thema Wohnungssuche**

Das zentrale Thema des Gespräches mit Frau H. ist die Suche nach einer eigenen Wohnung.

„Für mich steht und fällt alles mit einer Wohnung. Wenn ich eine Wohnung habe, dann ist es für mich mit dem Sozialamt geklärt. Und dann kann ich sagen, ich habe so und so viel Geld zum Leben, und kann dann sagen, ich kann mich jetzt mal nur um einen Job kümmern. Ich habe keine Wohnung. Mit der Wohnung steht und fällt alles. Aber es sieht keiner. Und das sage ich mal, ist das Problem für viele Mütter, die Kinder haben und sich trennen wollen. Der Mann denkt dann aber, die kommt ja so und so nicht klar. Die braucht mich noch wegen des Geldes. Die Frauen sind somit gezwungen, beim Mann zu bleiben. Und das ist etwas, was ich nicht will.“

Dadurch, dass sie bisher keine finanzierbare Wohnung gefunden hat, ist sie gezwungen gemeinsam mit ihrem Sohn in der ehelichen Wohnung zu bleiben. Ihr größter Stressfaktor ist die Wohnungssuche. Erst mit dem Einzug in eine eigene Wohnung kann sie alle anderen Dinge in Angriff nehmen.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Frau H. meint, dass sie nach 26 Jahren Hausfrauentätigkeit und Mutterschaft in diesem Bereich nichts mehr hinzulernen könne. Sie möchte gerne arbeiten gehen. Zu Hause würde es zu „langweilig“. Hinzu kommt die familiäre Situation der Trennung. Dadurch ist sie gezwungen für den eigenen Lebensunterhalt aufzukommen.

Von den Rahmenbedingungen her wäre es möglich ganztags zu arbeiten. Die Kinder seien alt genug: Die Töchter sind bereits ausgezogen und der Sohn ist 15 Jahre alt. Allerdings betont sie, dass ihre Kinder immer an erster Stelle stünden und die Betreuung des Sohnes Vorrang vor allem anderen habe. Frau H. sieht in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich keine Probleme. Zu Beginn der Orientierungsmaßnahme war es durch die notwendige Umorganisation ihres bisherigen Tagesablaufes etwas stressiger. Aber mit drei Kindern und einem Hund, sei sie Organisation gewöhnt. Auch für den Wiedereinstieg nach der langen Familienphase in die Orientierungsmaßnahme, sieht die Interviewpartnerin keine Probleme.

Der als Jugendliche erlernte Beruf als Fleischereifachverkäuferin war nicht freiwillig gewählt. Heute jedoch ist sie froh einen Berufsabschluss zu haben. In ihrem zukünftigen Berufsleben wünscht sich Frau H. die Möglichkeit des Umgangs mit Menschen und ihr Ziel ist beispielsweise der Verkauf oder das Arbeiten als Kontrolleurin bei Bus oder Bahn. Das vorrangige Problem von Frau H. ist jedoch nicht die Suche nach einem Arbeitsplatz, sondern die Wohnungssuche. Erst nach dieser Klärung kann sie sich auf Berufswünsche bzw. die Arbeitsplatzsuche konzentrieren.

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Haushalt und Familie waren immer alleinige Aufgabe der Interviewpartnerin. Sie erfuhr keine Unterstützung durch den Ehemann, denn der hatte seine Arbeit.

„Nein, das ist alles meine Aufgabe gewesen. Mein Mann ist um halb sechs, sechs aus dem Haus, der schafft auf dem Bau und ist erst abends wiedergekommen. Und abgesehen davon, nicht nur haushaltsmäßig habe ich alles gemacht. Ich habe tapeziert, Teppichböden verlegt und Holzdecken eingezogen. Das habe ich auch noch alles so nebenher gemacht. Auch im Garten gearbeitet, alles kam da.“

Auch in der jetzigen Lebenssituation muß Frau H. alle Probleme alleine regeln. Sie erfährt von keiner Seite Unterstützung. Die einzige Ansprechpartnerin ist ihre älteste Tochter, die sie aber nicht mit ihren Problemen überfordern möchte. Auch mit der eigenen Mutter kann sie nicht reden, da diese nicht belastbar sei und selbst genug Probleme habe. Mit der Trennung verbunden sind Unterhaltsschwierigkeiten, da der Ehemann nicht regelmäßig für den Unterhalt seiner Familie aufkommt. Das Geld, das sie ab und zu erhält, reicht ihr und ihrem Sohn allerdings nicht zum Lebensunterhalt.

- **Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Die Unterstützung durch den Maßnahmenträger hat für Frau H. verschiedene Aspekte. Positiv bewertet die Interviewpartnerin beispielsweise sogenannte Aktionstage, an denen sich die Seminarteilnehmerinnen aktiv bei potentiellen Arbeitgebern bewerben. Auch wenn wichtige Behördengänge zu erledigen seien, brauche man dies nur der Projektleitung mitzuteilen und bekomme frei. Frau H. lobt die gute Zusammenarbeit in der Maßnahme und bezeichnet die Teilnehmerinnen des Seminars als „Superteam“. Die Unterstützung und der Austausch untereinander wird als sehr gut beschrieben.

Das Orientierungsseminar ist als Teilzeitmaßnahme organisiert und hat dadurch keine negativen Auswirkungen auf die Betreuung des 15jährigen Sohnes. Frau H. empfiehlt die Maßnahme weiter, man solle immer die Möglichkeit nutzen etwas hinzuzulernen, unabhängig vom Alter. Sie bemängelt aber den geringen Umfang der EDV-Schulung in der Maßnahme. Hier wünscht sie sich den Erwerb von weitergehenden Kenntnissen, da EDV auf dem Arbeitsmarkt gebraucht würde.

Frau H. glaubt nicht an eine berufliche Perspektive, durch die Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme. Sie verspricht sich durch ihre Teilnahme keine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt. Auch hält sie den Zeitpunkt für die Beendigung der Maßnahme für denkbar ungünstig. Sie glaubt nicht, dass potentielle Arbeitgeber vor Weihnachten Personal einstellen werden.

- **Unterstützung durch Behörden und öffentliche Einrichtungen**

Nach der Einschätzung von Frau H. erfährt sie zu wenig Unterstützung von öffentlichen Stellen. Es würde erwartet, dass man alles alleine regelt. Auch beklagt sie den geringen Informationsfluss.

„Ich finde, sie müssten mehr auf die Frauen zugehen, mehr unter die Arme greifen, mehr unterstützen. Es wird viel erwartet, z.B. dass die Frauen die Gänge von sich aus machen. Es wird erwartet, dass man das alleine macht, dass man da hinget. Ich wünsche mir mehr Unterstützung. Es kommt zu wenig rüber.“

Frau H. beschreibt die ‚Unsinnigkeit‘ von Verwaltungsvorschriften bei der Wohnungssuche in Verbindung mit der Kostenübernahme der Miete durch das Sozialamt.

„Zum Beispiel von mir wird jetzt erwartet, dass ich einfach für mich jetzt eine Wohnung suche und ich muss mir die suchen, aber es gibt kein Zwischenraum. Ich muss so und so viel Quadratmeter einhalten und es darf nur 520 Euro kosten. Es gibt keinen Zwischenraum, wo ich jetzt sagen kann, gut o.k., es dürfen auch 80 qm sein und es kann 550 Euro kosten. Ich habe eine Wohnung angeboten bekommen, das ist eine Zwei-Zimmer-Wohnung, die kostet 880 Euro. Die kriege ich genehmigt, aber nur weil die Grundkaltmiete niedrig ist. Das rechnet sich doch irgendwo nicht. Bei einer anderen Wohnung habe ich eine Miete von 750 Euro mit Heizung. Diese Wohnung darf ich nicht nehmen. Sie ist zwar insgesamt günstiger, hat aber eine höhere Kaltmiete als die erste Wohnung. Die erste Wohnung kostet 330 Euro an Kaltmiete. Warm kostet sie dann allerdings 880 Euro. Das ist für mich hirnerbänzlich.“

Da Frau H. bisher keine eigene Wohnung gefunden hat, bearbeitet das Sozialamt den Antrag auf Hilfe zum Lebensunterhalt nicht. Auch vom Wohnungsamt erfährt sie keine Unterstützung. Sie hat dort einen Antrag gestellt und besitzt auch einen Wohnberechtigungsschein. Eine Wohnung wurde ihr aber bisher nicht vermittelt.

Die Vermittlung in die Orientierungsmaßnahme geschah über das Arbeitsamt. Beim Arbeitsamt, kritisiert sie, habe man gar nicht in ihre Unterlagen geschaut und bei einem Vorstellungsgespräch bei der Sachbearbeitung gleich mit Arbeitslosengeldstreichung gedroht falls Frau H. das Angebot einer Maßnahmenteilnahme nicht annehmen würde. Frau H. besitzt jedoch gar keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Beim Arbeitsamt gibt es derzeit noch keine Klarheit darüber, ob Frau H. finanzielle Unterstützung in irgendeiner Form erhält. Selbst die Übernahme der Fahrtkosten zur Maßnahme ist ungeklärt. Frau H. bedauert, dass Fortbildungsmaßnahmen, die von Institutionen angeboten werden, meist nicht über das Arbeitsamt finanziert werden. Sie hat auch keine Information darüber, welche Fortbildungsangebote über das Arbeitsamt angeboten und bezuschusst werden.

- **Die finanzielle Situation**

Frau H. lebt z.Zt. nach eigenen Angaben von der „Hand in den Mund“. Sie ist auf den guten Willen ihres Mannes angewiesen, der ihr ab und zu etwas Geld gibt. Er zahlt ihr keinen regulären Unterhalt. Das Sozialamt wird erst tätig werden, wenn sie räumlich von ihrem Ehemann getrennt lebt. Derzeit hat sie nur das Kindergeld zu ihrer festen Verfügung. Frau H. besitzt ein Auto, dessen Finanzierung aber nicht gesichert ist. Fortbildungsangebote, die die Interviewpartnerin gerne wahrnehmen würde, kosten Gebühren, die Frau H. nicht aufbringen kann. Eventuelle Kostenübernahmen in diesem Bereich sind Frau H. auch vom Prozedere her nicht klar. Beim Arbeitsamt ist

die finanzielle Unterstützung der derzeitigen Orientierungsmaßnahme nicht geklärt. Erhält Frau H. keine Unterstützung in irgendeiner Form, sieht sie sich gezwungen die Orientierungsmaßnahme abubrechen.

- **Mobilität**

Frau H. besitzt ein Auto. Zur Maßnahme fährt sie mit diesem. Die Mobilität mit dem Auto ist ihr wichtig, aber die weitere Finanzierung des Fahrzeuges ist nicht gesichert. Eine Möglichkeit der Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln wurde im Verlauf des Gespräches nicht erörtert.

- **Die Persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Frau H. sieht in der Regelung ihrer Belange eine eindeutige Rangfolge.

„Für mich ist sehr wichtig, an erster Stelle steht für mich die Wohnung. Nach der Wohnung kommt für mich das Sozialamt, weil ich ja Geld brauche zum Leben und danach kommt für mich das Seminar bzw. die Maßnahme und dann die Arbeit, weil mit der Wohnung steht und fällt für mich alles.“

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht sie keine Probleme. Die Kinder seien groß und Organisation habe sie in ihrer Haushaltsführung gelernt. Allerdings betont sie, dass die Kinder und hier vor allem der jüngste Sohn immer an erster Stelle stehen würden. Ihre eigenen Belange kommen und kamen immer erst nach denen der Kindern. Sie war Hausfrau und Mutter, weil sie keine Schlüsselkinder wollte. Bei der persönlichen Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf einer Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = super) stuft sie sich derzeit bei 8 ein.

Sie hat nach eigenen Angaben die Organisation gut im Griff. Frauen in ähnlichen Situationen empfiehlt sie darauf zu achten, die Kinderbetreuung gut zu organisieren und dafür zu sorgen, dass die Kinder immer an erster Stelle stehen. Die Frauen sollten immer den Kindern den Vorrang vor eigenen Interessen geben.

„Ja, gut, wenn sie ein Kind hat, würde ich sagen, soll sie es organisieren, weil es sehr wichtig ist mit dem Kind. Also das finde ich, das sollte immer an erster Stelle stehen. Vor allem anderen das Kind. Ich meine, andere sagen vielleicht, ich soll mich als erstes in den Vordergrund stellen, aber für mich stehen da immer die Kinder.“

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Die Interviewpartnerin lebte über 23 Jahre in den klassischen weiblichen Rollenstereotypen. Ihr Ehemann war der Ernährer der Familie und sie für Haushalt und Familie zuständig. Für ihr Weltbild und ihr Verständnis von den Aufgaben einer Frau ist es für sie nur natürlich, dass die Bedürfnisse von Frauen immer erst nach denen der Familie zu betrachten sind. Und so definiert sich Frau H. hauptsächlich über ihre Kinder.

Durch die momentane familiäre Lebenssituation ist die Problemlage der Interviewpartnerin sehr komplex. Vorrangigstes Problem ist die Wohnungssuche. Erst wenn dieses existenzielle Problem gelöst ist, hat sie Raum und Zeit für andere Dinge und so wird auch die Arbeit und Arbeitsplatzsuche nachrangig. Zusätzlich muss die finan-

zielle Grundsicherung über das Sozialamt, die Suche nach Praktikaplätzen für sich und den Sohn, die Unterstützung ihres Sohnes in der angespannten familiären Situation und die Scheidung geregelt werden. Bei der Bewältigung dieser Probleme fühlt sich Frau H. alleine gelassen und überfordert. Private und öffentliche Unterstützungssysteme fehlen weitestgehend. Sie hat keinen Rückhalt in der Familie. Öffentliche Behörden scheinen eher hindernd als unterstützend zu wirken und Frau H. fühlt sich ohnmächtig angesichts der für sie undurchsichtigen Verwaltungsvorschriften und (Nicht-)Zuständigkeiten.

Die Beschreibung der Lebenssituation von Frau H. Fall verdeutlicht, dass eine Problembewältigung nur dann gelingen kann, wenn als erstes die Dinge bearbeitet werden, die im Vordergrund stehen. Erst wenn Probleme wie beispielsweise die Suche nach einer Wohnung erfolgreich gelöst wurden, können sie in den Hintergrund treten. Im Kontext von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen bedeutet dies, in der Konzeption und Durchführung solcher Maßnahmen immer den gesamten Lebenshintergrund mitzubetrachten und zu bearbeiten. Eine Fokussierung allein auf das Thema Arbeit, hätte zwangsläufig das Scheitern der Maßnahme zur Folge.

7.5.3 Interview 3: „Ich habe Probleme ohne Ende“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 28 Jahre, geschieden und alleinerziehende Mutter von achtjährigen Zwillingen. Sie absolviert derzeit ein vier monatiges berufspraktisches Orientierungsseminar bei einem bundesweit tätigen Maßnahmenträger. Die Maßnahme wird in einer größeren Stadt durchgeführt. Die Interviewpartnerin lebt im ländlichen Umkreis dieser Stadt. Frau W. besitzt den Hauptschulabschluss und hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Sie besuchte allerdings eine Kosmetikschule und machte dort den Abschluß in Fußpflege.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Vor Maßnahmenbeginn war Frau W. seit acht Monaten arbeitslos. Seit dem Eintritt der Kinder in den Kindergarten arbeitete sie immer wieder in ungelernten Tätigkeiten als Springkraft und Aushilfe bei diversen Arbeitgebern in den Bereichen Verkauf, Warenabgabe u.ä. Die Tätigkeiten im Verkauf beschreibt sie als besonders ‚stressig‘ bedingt durch unregelmäßigen Arbeitszeiten. Irgendwann war die Kinderbetreuung für sie in diesem Tätigkeitsfeld nicht mehr regelbar.

In der Zeit ihrer Ehe war Frau W. Hausfrau und Mutter. Insbesondere seit der Trennung von ihrem Ehemann 1997, muss die Kinderbetreuung von ihr alleine organisiert und getragen werden. Sie konnte und konnte daher nur vormittags arbeiten.

- **Die Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Von ihren bisherigen Arbeitgebern erhielt Frau W. keine Unterstützung:

„Das heißt, von Seiten der Arbeitgeber war nie eine Unterstützung da, was also Kindererziehung anging. Da kam dann der Spruch, ja wir haben nicht die Kinder eingestellt, sondern Sie. Das war immer so das Motto von meinem Chef, er bezahle ja nicht die Kinder, sondern mich. Das hieß, man hat zu funktionieren, man muss sich halt anpassen. Wer arbeiten will, muss sich anpassen. Das macht man in der Regel ja schon,

aber man kann es halt auch nur bis zu einem gewissen Grad. Also ich habe gesagt, wenn es mit den Hausaufgaben bei den Kindern nicht klappt, dann muss ich bis dahin wieder zu hause sein, das geht nicht anders.“

Frau W. hat bisher keinen Arbeitsplatz gefunden, bei denen sie Beruf und Familie verbinden kann. Vereinbarkeitsprobleme waren auch der Entlassungsgrund beim letzten Arbeitgeber. Ihre Arbeitgeber sahen weder die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch die zeitlichen Probleme die damit einhergehen.

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Die Interviewpartnerin beschreibt ihre Situation als Chaos pur, sie habe Probleme ohne Ende. Das Problem der Kinderbetreuung war und ist für Frau W. durchgängig gegeben und alles hänge nur an ihr. Zu Zeiten des Kindergartenbesuches ihrer Zwillinge gab es keinen Ganztagskindergarten, d.h. die Kinder mussten mittags abgeholt werden. Jetzt sind die Kinder in der Schule, doch einen Hort gibt es auf dem Land ebenfalls nicht, so dass die Kinderbetreuung seit Schulbeginn noch schwieriger geworden ist. Hausaufgabenbetreuung oder die Versorgung im Krankheitsfalle sind alleinige Aufgabe von Frau W.

Die Eltern der Interviewpartnerin können bei der Betreuung nur punktuell unterstützen, da sie selbst noch berufstätig sind. Derzeit, betreuen sie die Kinder über die Mittagszeit, wobei dies eine nur vorübergehende Lösung darstellt. Die Kinder gehen nach der Schule zu den Großeltern, essen dort und warten bis Frau W. sie nach der Orientierungsmaßnahme abholt. Können die Eltern die Mittagsbetreuung nicht übernehmen, gibt Frau W. den Schlüssel einer Nachbarin und diese schließt den Kindern die Wohnung auf.

Der Kindsvater sieht seine Kinder nur einmal im Monat. Er hatte ein Jahr lang gar keinen Kontakt. Inzwischen zahlt er den gesetzlichen Unterhalt an seine Kinder, darüber hinaus aber nichts. Die Großeltern väterlicherseits kümmern sich nicht um ihre Enkel, obwohl sie in der Nachbarschaft leben.

- **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Frau W. nimmt seit vier Wochen an der Orientierungsmaßnahme teil und fühlt sich bisher nicht ausreichend bis gar nicht unterstützt. Als Beispiel nennt sie das Praktikum, welches in die Herbstferien gelegt wurde, eine Zeit also in der die Kinderbetreuung besonders schwierig ist. Die Lösung dessen sei jedoch ausschließlich Sache der Teilnehmerinnen gewesen.

„Was mich zum Beispiel hier auch stört ist, dass das Praktikum hier genau in die Herbstferien fällt. Das ist schon mal das nächste Problem, das ich habe. Zwei Wochen Herbstferien, ich weiß nicht, wohin ich die Kinder bringen soll. Und dann kriegt man gesagt, da müssen Sie sich selbst drum kümmern. Im Grunde hilft man mir hier auch nicht. Das ist genauso, als ob ich jetzt arbeiten gehe und der Chef sagt dann, da haben sie Pech gehabt. Also hier in der Maßnahme, da hat es dann geheißen, wir sollen uns doch zusammentun, sollen uns dann jemanden suchen, der die Kinder solange betreut. Aber die Teilnehmerinnen kommen von überall. Im Grunde fühle ich mich hier so ein bisschen im Stich gelassen.“

Frau W. bemängelt, dass in der Maßnahme nur Grundkenntnisse vermittelt werden, die für den Arbeitsmarkt nicht ausreichend seien; zum Einstieg ins Berufsleben benö-

tige sie umfassende Kenntnisse. Sie bezeichnet die Orientierungsmaßnahme als ‚zusätzliche Abhetzerei‘ mit wenigen Entwicklungsmöglichkeiten.

„Ich sehe hier, für mich ist es mehr Abhetzerei das ganze Programm, mehr als das es mir was bringt, weil ich einfach gar keine Zeit habe mir Gedanken darüber zu machen. Ich sehe auch keine Fortschritt irgendwie.“

Frau W. würde die Teilnahme an Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht weiter empfehlen. Sie schlägt eine eigenständige Arbeitssuche als vorzuziehende Lösung vor. Das Praktikum innerhalb der Maßnahme sei nach Ansicht von Frau W. überflüssig, da sie sich davon keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verspricht, vor allem wenn man bedenke das die Maßnahme vor Weihnachten ende, zu einem Zeitpunkt also wenn niemand neue Arbeitskräfte einstelle.

„Ich glaube, ich würde es hier nicht noch einmal machen. Wenn ich jetzt die Möglichkeit hätte, noch mal zu sagen, ja ich will oder ich will nicht, dann würde ich es, glaube ich, nicht mehr machen. Ich würde es dann wieder eigenständig probieren. Aber ich denke mal, es ist genauso schwer, es allein zu machen, wie jetzt hier, weil hier ist es auch schwer mit Praktikum und zur Schule gehen (...) also ich würde abraten.“

• **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Frau W. empfindet den Umgang mit Behörden als zusätzliche Belastung und vermisst von dieser Seite konkrete Angebote und Informationen für ihrer persönlichen Situation.

„Ja, und dann muss man halt die Telefonate noch zwischendrin führen, mit den Ämtern. Da kommt dann auch immer wieder was. Da muss man das machen und dies machen.“

Der Verwaltungsaufwand überfordert die Interviewpartnerin. Beim Sozialamt hatte sie ursprünglich eine kompetente Sachbearbeiterin, von der sie Unterstützung erfuhr. Die jetzige Sachbearbeiterin hingegen, lege nur Steine in den Weg. Das Sozialamt machte ihr das Angebot für 1,10 EURO zu arbeiten, wobei es doch ihr Wunsch wäre ‚richtig zu arbeiten‘.

„Mit den Sozialämtern, das ist auch so eine Sache. Da soll man dann für 1,10 Euro arbeiten gehen irgendwo in der Gemeinde, und dann bekommt man aber auch nur was für die Kinder. Sozialhilfe für mich selbst gibt es nicht mehr, da klappt halt auch nichts. Aber ich will halt richtig arbeiten gehen, aber nicht für 1,10 Euro irgendwo, damit ich für die Kinder was bekomme. Das ist mir halt wichtig, dass ich irgendwie wieder Arbeit bekomme.“

• **Die finanzielle Situation**

Auf der Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = super) schätzt sie ihre finanzielle Situation bei 3 ein. Sie habe kein richtiges Auskommen mit ihrem Einkommen. Derzeit erhält sie Unterhalt für die Kinder, Kindergeld und Arbeitslosengeld, ‚das sei nicht viel‘. Zudem ist auch noch nicht geklärt, wer die Fahrtkosten zur Orientierungsmaßnahme übernimmt. Dies erschwert die finanzielle Situation zusätzlich, die insgesamt viel Kalkulation erfordert.

(...) „das ist immer so eine Rechensache, ja. Man muss also immer sehr, sehr viel planen, was kann man oder was kann man nicht.“

Die Familie lebte sogar bis zur Regelung des Arbeitslosengeldes vier Monate nur von dem Kindergeld und vom Unterhalt der Kinder. Zwischendurch erhielt Frau W. Sozialhilfe. Allerdings seien ihre Eltern mit in die Berechnungsgrundlage eingeflossen und diesen Unterhaltsanspruch würde sie aber nie wahrnehmen. Sie empfindet dies alles als sehr ungerecht.

- **Mobilität**

Die Interviewpartnerin besitzt ein Auto, welches zur Flexibilität und Mobilität notwendig ist. Ohne Auto wäre eine Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme nicht möglich. Frau W. lebt auf dem Land und mit öffentlichen Verkehrsmitteln wäre der Zeitaufwand zu groß für die Fahrt zum Durchführungsort der Maßnahme. In Wohnortnähe gibt es keine Arbeitsmöglichkeiten für Frau W.

- **Die persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Frau W. beschreibt ihren Tagesablauf als sehr strapaziös, „nichts würde klappen“. Der Tagesablauf ist straff organisiert und durchgeplant. Sie hat keine Möglichkeit ihre Freizeit zu gestalten und keine Zeit für sich selbst, da es an Kinderbetreuung fehlt. Sie kommt „irgendwie“ zurecht, wünscht sich aber aus der Situation heraus zukommen, einen neuen Partner kennen zu lernen und irgendwann einmal ein eigenes Haus zu besitzen.

„Es klappt gar nichts. Eigentlich klappt gar nichts. (...), also das ist eigentlich immer so, man geht hier aus der Maßnahme raus, fährt nach Hause und hat schon den nächsten Stress. Also man kann sich eigentlich gar nicht so richtig Gedanken machen. Da ist z.B. der Tagesablauf, morgens um 6.00 Uhr aufstehen, Kinder um halb sieben wecken, um viertel nach sieben zu meinen Eltern fahren, weil um viertel vor acht, nee zehn nach acht der Bus erst fährt. Um 8.00 Uhr bin ich hier in der Maßnahme, um viertel vor eins gehe ich raus und um halb bin ich zu Hause bei meinen Eltern und hole die Kinder ab. Dann machen wir die Hausaufgaben bis vier Uhr, um halb fünf gehe ich dann schon wieder zur Ergotherapie. Bis ich wieder zu Hause bin, ist es dann fünf Uhr. Dann mache ich Abendessen und gehe ins Bett und das war es. Im Grunde hat man keine Zeit irgend etwas nebenher für sich selbst zu machen.“

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Die Überforderung der Interviewpartnerin wird im Interview deutlich. Wie in Interview zwei erfährt die Interviewpartnerin kaum Beistand und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf obliegt ihr alleine. Ohne verbessertes Unterstützungssystem ist eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in dieser Fallkonstellation nur schwer vorstellbar. Die beiden Fallbeispiele sind typisch für die Lebens- und Arbeitssituation von alleinerziehenden Frauen.

Die Erziehung der Zwillinge, die schlechte finanzielle Lage und die fehlende emotionale und formale Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder überlasten die Interviewpartnerin derart, dass jede zusätzliche Anforderung, so auch die Teilnahme an

einer Orientierungsmaßnahme, nicht mehr als Unterstützung (bzw. Chance) begriffen werden kann.

Dass Maßnahmen gerade zu Beginn einen zusätzlichen Stressfaktor darstellen, wird von Teilnehmerinnen, aber auch von Projektleitungen, oft beschrieben. Die Situation ist neu, der Alltag muss umorganisiert werden, es kommen neue Anforderungen hinzu und all das ruft existenzielle Ängste hervor. Diese Formen von Maßnahmen dienen zwar gerade der Orientierung. Innerhalb einer befristeten Zeit sollen die Teilnehmerinnen in einem geschützten Rahmen lernen einen neuen Weg zu finden und sich zu organisieren. Die hier erwähnte Orientierungsmaßnahme dauert vier Monate, d.h. wenn die Teilnehmerinnen ihre Startschwierigkeiten überwunden, das erste Praktikum absolviert haben und sich der persönliche Organisationsablauf gefestigt hat, ist die Maßnahme bereits abgeschlossen. In den meisten Fällen können daher nur Anschlussmaßnahmen wirkliche Entwicklungsperspektiven für die Teilnehmerinnen darstellen.

Die Maßnahme endet kurz vor Weihnachten, was für Neueinstellungen und eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt eine ungünstigste Zeit sein dürfte. Es erscheint also nicht allzu verwunderlich, dass die Interviewpartnerin die Sinnhaftigkeit der Maßnahme anzweifelt.

Wie in Interview 1 beschreibt die Interviewpartnerin Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich des Einzelhandels: Bedingt durch die Erziehung ihrer Kinder konnten beide Interviewpartnerinnen als Verkäuferin nicht mehr arbeiten. Die Arbeitgeber verlangten Flexibilität, allerdings im Sinne des Unternehmens; auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen wurde nur wenig Rücksicht genommen. Bedenkt man, dass im Einzelhandel fast überwiegend Frauen beschäftigt sind – und dies meist in Teilzeit – so ist die Haltung der Arbeitgeberseite kaum mit ‚Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern‘ zu bezeichnen. Zudem sind die Arbeitsplätze im Verkauf meist nicht existenzsichernd, d.h. die betroffenen Frauen sind entweder von einem Partner oder – wenn sie alleinerziehend sind – von ergänzender Sozialhilfe finanziell abhängig. Von den Gender Mainstreaming Zielen, d.h. von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer damit verbundenen Erwerbstätigkeit, deren Umfang und Ausmaß existenzsichernd ist und zur ökonomischen Unabhängigkeit beiträgt, ist der Einzelhandel weit entfernt.

7.5.4 Interview 4: „Für mich ist das wichtigste der Arbeitsplatz“

- **Allgemeine Informationen zum Interviewpartner und seiner Lebenssituation**

Der Interviewpartner ist 42 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von sieben und zehn Jahren. Er absolviert eine einjährige Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme über das Sozialamt (BSHG §§ 18, 19¹⁰⁰) bei einem großen, bun-

¹⁰⁰ Auszug aus: BSHG § 18 Beschaffung des Lebensunterhaltes durch Arbeit

Abs. (5) Der Träger der Sozialhilfe soll Hilfeempfänger zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Zu diesem Zweck kann dem Hilfeempfänger bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Zuschuß bis zur Höhe des Regelsatzes für einen Haushaltsvorstand und bis zur Dauer von 12 Monaten gewährt werden (...).

Auszug aus: BSHG §19 Schaffung von Arbeitsgelegenheiten

Abs. (1) Für Hilfesuchende, insbesondere für junge Menschen, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden (...).

desweit agierenden Träger in der Westpfalz. Herr W. lebt in der gleichen Stadt, in der die Maßnahme durchgeführt wird. Die Familie stammt aus Moldawien und lebt seit ca. 3,5 Jahren in Deutschland. Der Interviewpartner hat in Moldawien die Mittelschule besucht und sein im Heimatland erlernter Beruf ist Geologie-Ingenieur.

- **Zur Besonderheit der Migration, die Sprachprobleme des Interviewpartners**

Der Interviewpartner spricht schlecht deutsch, wodurch auch die Interviewsituation beeinträchtigt ist. Seine Sprachprobleme erschweren nach seiner eigenen Auskunft die Suche nach einem Arbeitsplatz. Die Möglichkeit seine Deutschkenntnisse während der Qualifizierungsmaßnahme zu verbessern wurden insofern eingeschränkt, da er im Praktikum viele Arbeitskollegen aus der ehemaligen Sowjetunion hatte, mit denen er russisch sprach. Zu Beginn des Aufenthaltes in Deutschland besuchte er einen sechsmonatigen und vor dem Beginn der BSHG-Maßnahme nochmals einen dreimonatigen Sprachkurs.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Zentrales Gesprächsthema während des Interviews ist die Arbeit sowie die Suche nach einem Arbeitsplatz.

„Für mich ist das wichtigste der Arbeitsplatz. Und meine Frau versteht das und sie hat nichts dagegen.“

Das Ziel von Herrn W. ist es LKW zu fahren. Er besitzt den Führerschein der Klasse 2. Aber auch andere Tätigkeiten würde Herr W. ausüben; hauptsächlich er findet einen Arbeitsplatz. Er erzählt, dass er immer viel gearbeitet habe und es ganz schwierig für ihn sei, wenn er zu Hause sei und nicht arbeiten könne.

„Ich will arbeiten. Nichts machen, das ist schlimm.“

„Wenn ich zu Hause bin, ich habe zu viel Zeit und ich weiß nicht, was ich machen soll. Und als ich zu XX (Maßnahmenträger) bin, hatte ich keine freie Zeit mehr. Ich habe nicht mehr so viel Zeit. Ich habe jetzt [nach Maßnahmenende] auch frei. Das ist für mich nicht gut. Weil das ganze Jahr hatte ich nicht frei und jetzt auf einmal wieder frei und ich weiß nicht, was ich machen soll.“

Der Interviewpartner war bereits längere Zeit arbeitslos als er das Angebot zur Teilnahme an der Jahresmaßnahme erhielt.

„Im Sozialamt war ein guter Mann, Herr M., als ich arbeitete, habe ich ihn wieder getroffen und habe ihm gedankt. Ich will arbeiten, egal wo, egal was.“

- **Die Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht Gegenstand seiner Überlegungen und daher auch nicht Gegenstand von Gesprächen mit Arbeitgebern. Er möchte mindestens acht Stunden arbeiten und danach Zeit für die Familie haben.

Abs. (4) Bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsgelegenheiten sollen die Träger der Sozialhilfe, die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und ggf. andere auf diesem Gebiet tätige Stellen zusammenwirken (...)

Sollte es Betreuungsprobleme mit den Kindern geben, falls seine Partnerin ausfällt, würde er dies beim Arbeitgeber nicht ansprechen.

„Ich sage dem Arbeitgeber davon nichts. Weil ich den Arbeitsplatz brauche und meine Probleme sind meine Probleme.“

„Wenn ich frei hätte, dann geht es aber, aber wenn ich zur Arbeit gehe, geht es nicht.“

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Für den Interviewpartner stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht, ebenso ergeben sich für ihn in dieser Hinsicht keine Probleme. Die Ehefrau des Interviewpartners ist Hausfrau und zuständig für Haushalt und Kindererziehung. Die Partnerin müsse zu Hause sein weil der Sohn erst sieben Jahre alt sei. Nur in der Zeit eines Sprachkurses seiner Ehefrau war Herr W. bei den Kindern. Er gibt an, dass er seine Frau bei größeren Schwierigkeiten unterstützen würde, dies aber bisher nicht nötig gewesen sei. Würde seine Frau jedoch bspw. krankheitsbedingt ausfallen, gäbe es Probleme bei der Kinderbetreuung und im Haushalt.

Herr W. unterstützt seine Ehefrau indem er einmal monatlich den Großeinkauf erledigt. In Zeiten der Arbeitslosigkeit bittet ihn seine Frau um Unterstützung im Haushalt. In diesen Zeiten würden sich die Kinder auf der einen Seite über die freie Zeit des Vaters freuen, seien aber ansonsten auch zufrieden, wenn er nicht zu Hause sei, da sie dann größere Bewegungsmöglichkeiten hätten. In der Maßnahme, berichtet Herr W., habe er oft einen sehr langen Arbeitstag – bis zu zwölf Stunden – und dadurch bedingt wenig Zeit für die Familie.

- **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Der Maßnahmenträger wird im Interview nur insoweit erwähnt, dass er gut sei. Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht Gesprächsinhalt.

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Herr W. wurde durch das Sozialamt in die BSHG-Maßnahme vermittelt. Ein Leben in Sozialhilfe gestaltet sich für den Interviewpartner nicht einfach. Einerseits benötigt er die finanzielle Unterstützung, um das Leben seiner Familie bestreiten zu können, verliert aber andererseits an Würde, weil er den Lebensunterhalt für die Familie nicht selbst erwirtschaften kann.

„Jeden Monat ich muss zum Sozialamt gehen und um das Geld bitten (...).“

„Sozialhilfe ist gut für mich, weil ich habe kein anderes Geld. Sozialhilfe ist schlecht, weil ich habe keine Würde, ich muss bitten um dieses Geld, und das ist nicht gut.“

Vom Arbeitsamt wünscht er sich Unterstützung bei der Arbeitsplatzssuche und die Vermittlung in eine Arbeitsstelle. Bisher hat der Interviewpartner keinen Arbeitsplatz im Anschluss an die Maßnahme gefunden.

- **Die finanzielle Situation**

Vor der Qualifizierungsmaßnahme lebte die Familie von der Sozialhilfe. In der Maßnahme wurde Herr W. über einen BSHG-Jahresvertrag vergütet. Dadurch dass der

Interviewpartner derzeit noch keinen festen Arbeitsplatz finden konnte, tritt nach Maßnahmenende die Arbeitslosenversicherung ein. Den Anspruch auf Arbeitslosengeld hat er sich erworben, da er ein Jahr durchgängig gearbeitet hat. Herr W. wechselt also von der Zuständigkeit des Sozialamtes in die Zuständigkeit der Arbeitsverwaltung. Die Familie hat Geldprobleme. Deshalb müsse die Ehefrau, wenn die Kinder größer seien, auch arbeiten. Zur Erhöhung der eigenen Mobilität und der Vermittlungschancen, schaffte der Interviewpartner ein Auto an, dessen Unterhaltung und Finanzierung sich schwierig gestalte.

„Wenn die Kinder etwas älter sind, meine Frau muss auch arbeiten, weil (...) Ja, das Geld ist das Problem. Z.B. im letzten Praktikum in Ramstein. Ich musste ein Auto kaufen, weil ich musste ja nach Ramstein oder auch zu anderen Arbeitsplätzen auch, ohne Auto geht es nicht. Ich habe ein Auto gekauft und ich muss sehr viel abzahlen.“

- **Mobilität**

Ein Auto ist für Herr W. die Voraussetzung für Mobilität und Flexibilität. Ohne Auto kann er nicht zum jetzigen Arbeitsplatz gelangen, dessen Erreichen mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht möglich ist. Er nutzt das Auto, seine Frau nicht. Die Mobilität der Ehefrau beschränkt sich auf die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder sie leiht sich ein Auto von Freunden.

„Nein, nur ich fahre das Auto. Ich gehe mit meiner Frau aber einmal im Monat einen Großeinkauf machen.“

„Meine Frau kann mit dem Bus fahren oder mit dem Auto von Freunden.“

- **Die persönliche Einschätzung des Interviewpartners zu seiner Lebens- und Berufssituation**

Herr W. möchte unbedingt arbeiten, ‚egal was‘. Er möchte nicht wieder arbeitslos sein, da er zu Hause nichts mit sich anzufangen weiß.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Das zentrale Thema im Leben von Herrn W., welches auch das Interview dominierte, ist die Arbeit. Arbeiten zu können oder keine Arbeit zu haben sind die bestimmenden Identifikationsmomente. Sein vorherrschendes Lebensmodell ist das Modell des Ernährers. Kinderbetreuung und familiäre Lebensbereiche spielen daher eine untergeordnete Rolle bzw. sind dem Verantwortungsbereich der Partnerin überlassen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Herrn W. weniger ein Vereinbarungsthema denn ein Delegationsverfahren. Aussagen wie z.B. dass er die Ehefrau bei größeren Schwierigkeiten unterstützen würde, es aber gleichzeitig im Krankheitsfall der Partnerin zu Problemen bei der Betreuung kommen würde deuten an, dass es sich seine Ehefrau nicht leisten kann ‚auszufallen‘.

Das Selbstwertgefühl des Interviewpartners ist stark abhängig von den Rahmenbedingungen, die sich in puncto Arbeit ergeben. (Hat er Arbeit, geht es ihm und damit auch seiner Familie gut.) Die Maßnahme und die damit verbundenen Praktika wirken daher emotional stabilisierend. Da Herr W. zum Zeitpunkt des Interviews noch keinen festen Arbeitsplatz gefunden hat, wird er allerdings in die Arbeitslosigkeit zurückkehren. Einzige Veränderung ist, dass er von der Zuständigkeit des Sozialamtes in die

Zuständigkeit des Arbeitsamtes wechselt. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach dem Ziel von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Ist das einzige Ziel die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, dann greift es sicher zu kurz, denn gerade bei niedrig qualifizierten Menschen wird es oft nicht erreicht. Werden dann keine Anschlussprojekte angeboten oder werden Betroffenen nicht von vornherein auf ihre Lebenssituation in Arbeitslosigkeit vorbereitet, wird aus der Hoffnung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer schnell Desillusion und Resignation – ein Umstand, der zusätzlich vermittlungshemmend wirkt.

7.5.5 Interview 5: „Ich will nicht zu Hause herumsitzen und wie ein Faulenzer dastehen“

- **Allgemeine Informationen zum Interviewpartner und seiner Lebenssituation**

Der Interviewpartner ist 50 Jahre alt und lebt mit seiner Partnerin und deren drei Kindern zusammen. Die Kinder seiner Freundin sind 13, 10 und sechs Jahre alt. Er selbst hat einen eigenen 14jährigen Sohn, zu dem jedoch kein Kontakt besteht. Der Interviewpartner absolviert eine einjährige Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme über das Sozialamt (BSHG §§18 und 19) bei einem großen bundesweit agierenden Träger in der Westpfalz. Er hat den Hauptschul- und einen abgeschlossenen Berufsabschluß als Werkzeugmacher.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Vor Maßnahmenbeginn war Herr B. bereits zehn Jahre arbeitslos. Er möchte unbedingt arbeiten, am liebsten im Bereich Lager und Logistik. Durch zwei Praktika während der Jahresmaßnahme hat er Kenntnisse in diesen Bereichen erworben; er besitzt zudem den Staplerführerschein. Der Interviewpartner kann nach eigenen Worten gut mit Menschen umgehen, schätzt sich als teamfähig ein und würde sich Mühe geben, den Job gut zu machen. Er möchte durch seine Arbeit etwas zum Lebensunterhalt der Familie beitragen.

„Ich will etwas dazu beitragen, wenn ich eine große Familie habe, dann will ich auch etwas tun können, und will nicht zu Hause herumsitzen und wie ein Faulenzer da stehen. Ich weiß es nicht. Ich kann es nicht. Ich muss etwas werkeln.“

Herr B. wird nach der Jahresmaßnahme wahrscheinlich in die Arbeitslosigkeit zurückkehren, da bisher kein Arbeitsplatz für ihn gefunden wurde. Er befürchtet, dass ihm wieder ‚die Decke auf den Kopf fällt‘, denn anders als vor Maßnahmenbeginn ging es ihm während der Maßnahme sehr gut.

„Früher habe ich immer dumme Sachen gemacht. Ich war schon in Haft. Und das will ich alles nicht mehr. Hier in der Maßnahme bin ich aufgeblüht.“

„Zu Hause zu sein ist schwierig. Vielleicht habe ich mich falsch ausgedrückt. Das Wissen, das was jetzt kommt, also du weißt, du hast Schwierigkeiten, du kriegst keine Arbeit. Und das macht es so schwierig, zu denken, Mensch, jetzt hängst du wieder da rum. Bist zwar nicht mehr vom Sozialamt abhängig, dafür jetzt vom Arbeitsamt. Du bist so alt, hast die dicken Brüche im Lebenslauf und dich will gar keiner. Ich habe mich echt bemüht, aber es ist schwer und ich bin 50 Jahre. Es gibt Leute, die sind 28 und haben eine bessere Bildung als ich wahrscheinlich. Die hängen auch da und sind ar-

beitslos. Und da bin ich manchmal sehr deprimiert. Wie ich einen Job hatte, während der Maßnahme, hatte ich diese Probleme nicht.“

- **Die Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Von potentiellen Arbeitgebern wünscht sich der Interviewpartner, dass diese mehr Praktikanten zur Arbeitserprobung einstellten. Er hat die Erfahrung gemacht, dass viele Arbeitgeber kein Interesse an Praktikanten bekunden, obwohl diese doch ihre Arbeitskraft kostenlos zur Verfügung stellen würden. Von seinen Arbeitgebern im Praktikum wurden ihm gute Arbeitsbeurteilungen bescheinigt. Auf Grund guter Arbeitsleistung kamen ihm die Arbeitgeber in persönlichen Angelegenheiten entgegen. Beispielsweise war es in den Praktika kein Problem wenn er z.B. mal mit den Kindern zum Arzt musste.

„Meine Leistungen waren gut, nach dem Schreiben, was ich bekommen habe. Es gibt ja so diverse Sachen, die in eine Beurteilung geschrieben wird, besonders zufrieden oder gar nicht. Und ich habe in diesen Dingen die Beurteilung gut. Ich bin damit auch zufrieden. Ich war über zehn Jahre arbeitslos und die Arbeitgeber im Praktikum haben mir eigentlich viel geholfen.“

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Die Lebenspartnerin von Herrn B. ist Hausfrau. Auch in Zeiten seiner Arbeitslosigkeit war seine Partnerin stets für den Innenbereich und er für Aussenarbeiten, wie Hof und Garten, zuständig. Er unterstützt seine Freundin im Haushalt in Form von Staubsaugen und Geschirrspüler betätigen oder er bereitet bei Krankheit der Partnerin das Frühstück zu u.ä. Herr B. beschreibt seine Lebenspartnerin als sehr häuslich. Die schulische Betreuung der Kinder übernimmt der Interviewpartner. Während der Jahresmaßnahme erledigte er diese Aufgabe immer abends nach Feierabend. Für ihn ist es wichtig, seine Freizeit mit der Familie zu gestalten. Herr B. bezeichnet sich als väterlichen Freund der Kinder.

Während der Teilnahme seiner Partnerin an einer Qualifizierungsmaßnahme im vergangenen Jahr, war Herr B. zu Hause. Diese Maßnahme war in Teilzeit organisiert. Die Kinderbetreuung war in dieser Zeit dadurch geregelt, dass die Partnerin bereits wieder zu Hause war, als die Kinder aus der Schule bzw. dem Kindergarten kamen. Herr B. übernahm in dieser Zeit Pflichten wie Frühstück machen, Einkaufen, Betten machen u.ä. Aus der Erfahrung des Interviewpartners ergeben sich für ihn keine Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Herr B. bezeichnet seine Familie als stark, da sie seine Arbeitslosigkeit mittrage. Die ‚Harmonie‘ in der Familie sei vorhanden.

„Ach, die Familie ist stark. Wir sind jetzt schon das 3. Jahr zusammen und ich war ja 2 Jahre sozialamtabhängig. Da habe ich ganz wenig finanziell beitragen können und da war die Harmonie auch da.“

Herr B. ist sehr stolz auf seine Familie und schenkt ihnen seine ganze Liebe. Es schmerzt ihn sehr, keinen Kontakt zu seinem leiblichen Sohn zu haben.

„Aus der Familie kann ich eigentlich nur positives erzählen. Ich habe liebe Kinder, keine eigenen, sie sind von der Frau. Ich habe einen eigenen Sohn, den sehe ich leider

nicht. Das ist eine Sache, die weh tut. Meine ganze Liebe und Energie geht auf die Kinder von meiner Frau.“

- **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Vom Träger der Maßnahme erhielt Herr B. in jeder Beziehung Unterstützung. Bei Problemen standen die Projektleiter immer mit ‚Rat und Tat‘ zur Seite. Der Interviewpartner honoriert die Wertschätzung, die den Teilnehmern der Maßnahme entgegen gebracht wurde. Es seien in der Behandlung der Teilnehmer nie Unterschiede nach Herkunft oder Hautfarbe gemacht worden und jede Person sei so wie sie war geachtet worden.

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Vom Arbeitsamt und vom Sozialamt wünscht sich der Interviewpartner über die Jahresmaßnahme hinausgehende Unterstützungs- und Hilfeangebote, deren Schwerpunkt die Vermittlung in Arbeit sein sollten.

„Von denen würde ich wünschen, wenn sie mich schon in so eine Maßnahme reinstecken, dass sie mir auch helfen, danach weiterzukommen. Nicht nur das dieses Jahr durch die Maßnahme abgedeckt wurde und dass es in dieser Zeit einen Arbeitslosen weniger gab. Jetzt, ein Jahr später bin ich doch wieder arbeitslos. Also da fehlt mir die Unterstützung. Man hätte in diesem Jahr darauf hinarbeiten können oder sagen wir ein halbes Jahr, wo man sieht, ja, der Mann gibt sich Mühe. Wir verschaffen ihm Arbeit. Das Geld wurde nicht umsonst ausgegeben. Es kostet ja alles Geld. Das Geld geben wir nicht umsonst aus, also können wir ihn auch fördern. Da sehe ich irgendwo ein Defizit.“

Ansonsten hat er keinen weiteren Unterstützungsbedarf. Er sieht sich selbst in der Pflicht.

„Nein, sonst weiß ich nichts. Ich denke, ich muss etwas tun.“

- **Die finanzielle Situation**

Herr B. zahlt keinen Unterhalt an seinen leiblichen Sohn, da er am Existenzminimum lebt. Seine Expartnerin habe allerdings auch nie Forderungen an ihn gestellt. Sie habe einen Betrieb und sei auf seinen Unterhalt nicht angewiesen. Er lebt mit seiner jetzigen Familie zur Zeit vom Verdienst des BSHG-Jahresvertrages, vom Arbeitslosengeld seiner Partnerin, vom Kindergeld und vom Unterhalt der Kinder. Bei der Einschätzung seiner finanziellen Situation auf einer Skalierung von 1-10 (1 = schlecht, 10 = super) ordnet er sich in der Mitte ein. Mit Beendigung der Maßnahme wird Herr B. Arbeitslosenunterstützung erhalten.

- **Mobilität**

Herr B. wohnt am Stadtrand und die Arbeits- bzw. Praktikumsstelle lag nur 10 Minuten entfernt. Er fährt mit dem Mofa, dem Fahrrad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die öffentliche Anbindung ist für ihn kein Problem. Auch für seine Familie stellt

die Mobilitätsfrage keine Schwierigkeit dar. Die Familie besitzt keinen PKW, Herr B. hat den Führerschein verloren.

- **Die Persönliche Einschätzung des Interviewpartners zu seiner Lebens- und Berufssituation**

Herr B. hat es nach eigenen Worten in seinem Leben nicht weit gebracht. Er habe immer noch große Schwierigkeiten durch seine persönliche Lebensbiographie. Seine ganze Liebe und Energie gehört seiner Familie. Es schmerzt, ihn keine Kontaktmöglichkeit zu seinem leiblichen Sohn zu haben. Seine ‚neue‘ Familie ist für ihn eine große Unterstützung. Herr B. möchte gerne weiter berufstätig bleiben. Die Arbeit während der Maßnahme bedeutet ihm viel, und er bezeichnet sich in dieser Zeit als ausgeglichen während ihn die Rückkehr in die Arbeitslosigkeit depressiv macht. Personen in ähnlichen Situationen empfiehlt er, fleißig zu sein, Pünktlichkeit, gute Mitarbeit und sich Mühe zu geben. Dies seien gute Voraussetzungen um einen Arbeitsplatz zu finden.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Zentrales Lebensthema von Herr B. ist die Arbeit. Sein Lebenskonzept ist trotz jahrelanger Arbeitslosigkeit das des Ernährers der Familie. Herr B. definiert sein Selbstverständnis und sein Selbstwertgefühl über die Arbeit. So war er im Jahr der Maßnahme zufrieden und ausgleichen während die leider realistische Bedrohung erneut arbeitslos zu sein, ihn stark deprimiert und schwermütig macht. Die einzige objektive Veränderung der Lebenssituation der Interviewpartners ist auch hier, dass er von der Zuständigkeit des Sozialamtes in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsamtes wechselt. Wie in Interview 4 stellt sich die Frage, nach der realistischen Zielrichtung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Selbst Herr B. bemerkt als Betroffener kritisch, dass für die Dauer eines Jahres öffentliche Gelder verwendet wurden, um einen arbeitslosen Menschen in einer Qualifizierungsmaßnahme zu beschäftigen und anschließend wartet wieder die Arbeitslosigkeit.

Das persönliche Unterstützungssystem für Herrn B. ist seine Familie. Sie gibt ihm emotionalen Rückhalt und Stärke, auch in Zeiten von Arbeitslosigkeit. Die Vereinbarkeitsproblematik ist für ihn weniger ein Thema, sondern verläuft vielmehr in klassischen Rollenstereotypen. Zuständig für Haushalt und Familie ist in erster Linie die Partnerin, die nicht berufstätig ist.

7.5.6 Interview 6: „Ich habe eine Karriere als Sänger gemacht und bin sehr viel unterwegs gewesen“

- **Allgemeine Informationen zum Interviewpartner und seiner Lebenssituation**

Der Interviewpartner ist 59 Jahre alt, seit sechs Jahren geschieden und alleinlebend. Er hat eine Freundin. Herr P. war zweimal verheiratet und hat aus der zweiten Ehe drei Kinder, die inzwischen erwachsen und selbständig sind. Herr P. absolviert eine einjährige Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme über das Sozialamt (BSHG §§ 18 und 19) bei einem großen bundesweit agierenden Bildungsträger in der Westpfalz. Herr P. besitzt den Hauptschulabschluss, hat Industriekaufmann gelernt

und anschließend ein Gesangsstudium absolviert sowie als Opernsänger an vielen Theatern europaweit gearbeitet.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Zentrales Interviewthema war das Leben des Interviewpartners als Sänger mit seinen vielen Engagements an unterschiedlichen Theatern in Europa. Herr P. erzählt sehr ausführlich von diesen verschiedenen Engagements, beschreibt detailliert Opern und berichtet vom Leben am Theater. Zu Anfang seiner Gesangskarriere hatte er sieben Jahre eine Festanstellung, welche er auch gerne behalten hätte. Danach war er an verschiedenen Opernhäusern tätig und ständig auf Tournee. Aufgrund seines Alters habe er schließlich keine Engagements mehr bekommen. Herr P. beschreibt dies als sehr enttäuschend, und er bedauert dies sehr.

Vor dem Einstieg in die Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme war der Interviewpartner ein Jahr arbeitslos und lebte von Sozialhilfe. Seit Maßnahmenbeginn arbeitet er in der hauseigenen Schreinerei des Trägers, in der es ihm gut gefalle. Kurze Zeit besuchte er im Rahmen der Maßnahme einen PC-Kurs, der aber nichts für ihn gewesen sei. Nach Beendigung der Maßnahme würde Herr P. gerne in einer Schreinerei arbeiten; er hat jedoch noch keine Arbeitsstelle gefunden und sieht auch auf Grund seines Alters wenig Chancen. Im Anschluß an die Maßnahme wird er versuchen, eine Ausbildung zum Chorleiter zu machen und hat dazu bereits erste Kontakte geknüpft. Sein Ziel ist es, einen Männerchor zu leiten.

- **Die Unterstützung durch Arbeitgeber und Maßnahmenträger**

Da Herr P. in der hauseigenen Schreinerei des Trägers arbeitet, sind in diesem Fallbeispiel Arbeitgeber und Maßnahmenträger identisch. Er fühlt sich ausreichend unterstützt und ist gerne im Projekt. Er komme gut zurecht. Herr P. bedauert sehr, dass die Maßnahme zum bald zu Ende sei.

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Auch in der Retrospektive ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Herrn P. kein persönliches, ihn betreffendes Thema. Er hat seine Familie nicht oft gesehen. Sein Beruf war für ihn das Wichtigste und hatte Vorrang. Schließlich musste er Geld verdienen. Die Exfrau des Interviewpartners war ebenfalls berufstätig. Sie arbeitete im Familienbetrieb ihrer Eltern und unterrichtete Klavierschüler. Die gemeinsamen Kinder wurden von ihr erzogen.

„Gott, ich hatte meine Arbeit und sicher hat man telefoniert zwischendurch immer. Ich habe immer zwischendurch angerufen. Wenn ich meine Gastspiele hatte, habe ich mich mit meiner Frau unterhalten. Aber ich hatte meinen Beruf, meine Arbeit. Und dann kommen ja noch die Proben dazu.“

„Ja, ich musste ja Geld verdienen. Ich musste auch arbeiten und ich wollte auch arbeiten.“

Der Interviewpartner bedauert seine Scheidung, aber es sei so gekommen, wie es gekommen sei. Auf die Frage was denn seine Kinder zur Abwesenheit des Vaters meinten antwortete er:

„Das weiß ich ehrlich gar nicht. Aber die hatten in der Schule auch zu tun. Die spielen Klavier, sie spielen Geige, Bratsche und der Junge spielt Trompete und Horn. Die hatten genug zu tun.“

Nach der Scheidung zahlte Herr. P. Unterhalt für seine Frau und die Kinder. Die Unterhaltszahlungen leistete er bis zu seiner Arbeitslosigkeit. Seine Kinder lebten nach der Trennung bei der geschiedenen Frau. Herr P. hat Kontakt zu seinen Kindern, auch wenn seine Familie heute nicht in der gleichen Stadt lebt.

„Die Familie habe ich dann natürlich nicht mehr sehr oft gesehen, weil ich ja oft weg war. Ich bin sehr viel unterwegs gewesen. Dadurch habe ich meine Familie nicht vernachlässigt, aber Gott, man sieht sich halt nicht so oft. Ich musste ja auch Geld verdienen und ich habe nicht schlecht verdient. Und habe nachher, als ich dann geschieden war, meine Frau subventioniert, hätte ich beinahe gesagt, ich habe sie alimentiert und auch die Kinder und dann habe ich kein Engagement mehr gehabt und da blieb mir nichts anderes übrig als zum Sozialamt zu gehen. Zunächst einmal und dann bin ich hier in der Maßnahme gelandet. Ich bin jetzt unten in der Schreinerei, da gefällt es mir sehr gut.“

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Herr P. berichtet von Problemen mit der Fachvermittlung (für Sänger) des Arbeitsamtes. Zum einen schildert er sie als inkompetent und wünscht sich zum anderen die Vermittlung auch von älteren Arbeitskräften. Man solle niemanden aufgrund seines Alters „abschieben und in ein soziales Loch fallen lassen“.

- **Die finanzielle Situation**

Bis zu seiner Arbeitslosigkeit hatte Herr P. keine finanziellen Schwierigkeiten, so dass er an seine Familie Unterhalt zahlte. Danach war er dann zunächst vom Arbeitslosengeld und dann von Sozialhilfe abhängig. Mit Beendigung der Maßnahme wird wieder das Arbeitsamt zuständig sein. Herr P. hat bereits einen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt. Auf Grund einer Erkrankung erhält Herr P. zudem eine kleine Rente.

- **Die persönliche Einschätzung des Interviewpartners zu seiner Lebens- und Berufssituation**

Herr P. ist froh, darüber einen Beruf gehabt zu haben, der ihn ausfüllte und er bedauert es daher um so mehr, dass ältere Sänger es schwer haben noch Engagements zu bekommen. Die Arbeit in der Qualifizierungsmaßnahme macht ihm Spaß. Seine beruflichen Einstiegschancen beurteilt er aber auf Grund seines Alters als gering und das deprimiert ihn. Trotz einer gewissen Mutlosigkeit, hat er Zukunftspläne, denn er möchte eine Ausbildung zum Chorleiter absolvieren.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Lebensmittelpunkt für Herr P. ist und war das Theater und sein Beruf als Sänger. Hierüber identifizierte er sich und entwickelte sich sein Selbstwertgefühl. Keine Engagements aus Altersgründen mehr zu erhalten trifft ihn daher sehr. Herr P. unterstützte seine Familie in der für ihn selbstverständlichen Form und gestaltete sein Leben nach traditionellen Rollenvorstellungen: Er als Mann war für den finanziellen Un-

terhalt der Familie zuständig und seiner Frau oblag die Verantwortung für den Haushalt und die Erziehung der Kinder. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Thema mit dem der Interviewpartner sich bisher auseinandergesetzt hat. Ebenso stellte die Familie für ihn kein emotional stützendes und identifikationsstiftendes System dar. Von daher beantwortet er Fragen zu diesem Themenkomplex nur kurz, während seine Erzählungen aus dem Berufsleben sehr ausführlich sind. Es ist möglich, dass diese Interviewsituation auf ein generelles Bewältigungsmuster von Herrn P. hinweist bzw. dass hier diverse Verdrängungsmechanismen greifen, um nicht das Verhältnis zur Familie reflektieren zu müssen.

7.5.7 Interview 7: „Ohne Unterstützung der Familie hätte ich jetzt keine Arbeit“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 19 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer 15 Monate alten Tochter. Sie lebt in einer eigenen Wohnung mit ihrem Freund zusammen, der nicht der Vater ihres Kindes. Frau N. absolviert eine dreijährige Ausbildung als Hauswirtschaftshelferin bei einem großen, bundesweit tätigen Maßnahmenträger. Die Maßnahme wird in einer mittelgroßen Stadt im Rheinland durchgeführt, in deren Umland die Interviewpartnerin lebt. Wegen privater Probleme (mit dem Exfreund) ging sie von der Hauptschule ab und hat nun keinen Schulabschluss.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Die Interviewpartnerin ist der Meinung, dass man unbedingt arbeiten gehen und nicht wegen eines Kindes zu Hause bleiben solle. Der Vorteil eigener Arbeit sei der eigene Verdienst. Ihr Anliegen ist es, die Ausbildung abzuschließen und ihren Beruf mit der Erziehung der Tochter vereinbaren zu können. Frau N. wünscht sich für die Zukunft einen Teilzeitarbeitsplatz, der zu den Kindergartenzeiten der Tochter passt.

„Es ist wichtig, dass ich meine Ausbildung habe, dass das mit der Kleinen klappt.“

„Ich möchte Teilzeit arbeiten. Wenn die Kleine aus dem Kindergarten mittags kommt, dass ich dann daheim sein kann.“

Der ursprüngliche Berufswunsch der Interviewpartnerin war Friseurin. In diesem Beruf fand sie jedoch keinen Ausbildungsplatz, so dass ihre jetzige Ausbildung eine Kompromisslösung darstellt. Anfangs gefiel ihr der Beruf nicht, inzwischen sei es aber ‚okay‘.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die sich durch die Betreuung ihrer Tochter ergeben, mit den Anforderungen der Ausbildung zu vereinbaren, kostet Frau N. viel Kraft. Zwar ginge das Lernen, aber sie sei abends immer müde. Manchmal wird ihr, nach eigener Aussage, alles zuviel.

„An manchen Tagen habe ich sehr viel Stress, da bin ich groggy von der Arbeit (...) Manchmal könnte ich sie ins Bett legen und einfach schreien lassen.“

- **Die Unterstützung durch den Arbeitgeber**

Die Ausbildung findet beim Maßnahmen- bzw. Ausbildungsträger statt. In diesem Rahmen absolvierte Frau N. diverse Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern, wel-

che, nach eigener Angabe, zufrieden mit ihr waren. Von den Arbeitgebern wünscht sie sich eine Festanstellung nach der Ausbildung und dass sie nicht nur Praktikumsplätze zur Verfügung stellten.

- **Die genannten Unterstützungssysteme allgemein**

Frau N. erhält viel Unterstützung durch die Familie. Ohne diese wäre eine Ausbildung nach ihrer Meinung nicht möglich. Ihre Großeltern übernehmen den Hauptteil der Betreuung ihrer Tochter. Auch hilft die Großmutter im Haushalt. Frau N. lebt in einer eigenen Wohnung im Hause der Großeltern.

„Dass meine Opa und meine Oma da sind, dass die managen, dass meine Mutter mir hilft und mein Freund.“

Zudem wird sie von ihrer Mutter und auch ihrem Freund unterstützt. Die Mutter holt sie z.B. mit dem Auto von der Arbeit ab, wenn die Busverbindungen ungünstig sind. auch Arztbesuche u.ä. sind dadurch abgedeckt. Wichtig ist für die Interviewpartnerin der Rückhalt, den sie durch ihren Lebenspartner erfährt. Dieser war schon bei der Geburt des Kindes dabei und das obwohl er nicht der leibliche Vater war. Ihr Freund hütet die Kleine, unternimmt viel mit ihr und übernimmt die Vaterrolle.

„Er ist der Papa. (...) Wenn ich abends mal weggehen möchte, dann ist er zu Hause und passt auf die Kleine auf. Er macht viel mit der Kleinen.“

Zum leiblichen Vater hat die Interviewpartnerin keinen Kontakt. Dieser ist arbeitslos und zahlt keinen Unterhalt. Vom ihm würde sie sich wünschen, dass er sich um sein Kind kümmert.

- **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Der Maßnahmenträger hilft nach Auskunft der Interviewpartnerin bei Problemen und berät sie. So unterstützte er die Interviewpartnerin schon während der Schwangerschaft und ermöglichte es so, dass sie die Ausbildung weiterführen konnte.

„Die Unterstützung war ganz gut. Die machen schon sehr viel, wenn man Probleme hat, da kann man mit einer Sozialarbeiterin sprechen und da kann man alles regeln. Das klappt schon ganz gut.“

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Frau N. zudem eine individuelle Regelung zum Arbeitszeitbeginn. Sie fängt morgens etwas später an, bedingt durch die ungünstigen Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsmittel.

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Frau N. erhielt Unterstützung von der Drogen- und Familienberatung und zwar in Form von Beratung und finanziellen Hilfen. Die bisherige Unterstützung von Seiten des Arbeitsamtes ‚ging‘ nach ihren Worten, da sie sich mehr Hilfe bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz erhofft hatte. Für die Zukunft wünscht sie sich vom Arbeitsamt mehr Beistand bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

- **Die finanzielle Situation**

Auf der Skala von 1-10 (1 = schlecht, 10 = super) ordnet Frau N. ihre finanzielle Situation zwischen 5 und 6 ein. Mit Wohngeld, Unterhaltsvorschuss für das Kind vom Jugendamt, Kindergeld und dem erhöhten Bedarf beim Arbeitsamt würde es klappen.

- **Mobilität**

Frau N. bewegt sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die Fahrplanzeiten machen einen individuell vereinbarten Arbeitsbeginn notwendig. Nachmittags wird sie meist von der Mutter mit dem PKW abgeholt. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gebe es für sie keine Schwierigkeiten, mit dem Auto sei sie aber früher bei ihrer Tochter.

- **Die persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Ihre persönliche Situation hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schätzt Frau N. für sich als mittelmäßig ein (auf einer Skala von 1 - 10). Sie hatte in der Vergangenheit viele Schwierigkeiten und ist stolz auf sich, 'es geschafft zu haben'. Sie rät Frauen in ähnlichen Situationen unbedingt arbeiten zu gehen und sich zusätzliche Unterstützung, auch finanzieller Art, zu sichern. Frau N. betont die Wichtigkeit der Regelung einer gesicherten Kinderbetreuung, auch als Voraussetzung für einen Ausbildungsbeginn. Individuelle Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Arbeitgeber hält sie ebenfalls für sehr wichtig. Ohne die Unterstützung der Familie, sagt sie, hätte sie die Ausbildung nicht machen können. Sie bezeichnet die Tatsache eine Ausbildung zu absolvieren und gleichzeitig Familie zu haben als stressig, aber durchführbar.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Frau N. absolviert ihre Ausbildung bei einem sozialen Träger von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Hier findet sie für die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Ausbildung ideale Bedingungen. Die Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte ist vorhanden. Desweiteren hat Frau N. ein sehr gut funktionierendes soziales Netz, welches vorwiegend aus den Großeltern, der Mutter und ihrem Freund besteht. Die Wichtigkeit einer nicht nur formalen Unterstützung, sondern der emotionale Beistand werden hier deutlich; sie sind ein Garant für den Abschluss einer Ausbildung, die in Verbindung mit der Erziehung eines Kindes geleistet werden muss. Ohne diese Fallkonstellation wäre die Durchführung der Ausbildung mit Kleinkind sicherlich um ein Vielfaches erschwert.

7.5.8 Interview 8: „Ich habe Schwierigkeiten in Deutschland mit der Anerkennung meines Berufes“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 29 Jahre alt, verheiratet und hat einen vierjährigen Sohn. Sie stammt aus Russland und kam vor vier Jahren nach Deutschland. Die Interviewpartnerin besuchte in Russland die Mittlere Schule, die sie erfolgreich abschloss. Ihr

in ihrer Heimat erlernter Beruf ist Hebamme. Von Februar bis Juli 2002 nahm Frau B. an einer Berufsorientierungsmaßnahme für Migrantinnen bei einem kleinen, regional tätigen Verein zur Frauenförderung teil. Der Maßnahmenstandort ist eine größere Stadt in der Pfalz, in welcher die Interviewpartnerin lebt.

- **Zur Besonderheit der Migration**

Frau B. ist im Zuge der Familienzusammenführung ihrem Ehepartner, der bereits vier Jahre im Land lebte, nach Deutschland gefolgt. Ihr Ehemann ist deutschstämmig, sie ist russischer Herkunft. Durch ihren Aufenthaltsstatus erhält sie weniger öffentliche Unterstützung beispielsweise in Form von Sprachkursen. Zwei Monate nach ihrer Ankunft in Deutschland wurde ihr Sohn geboren. Durch diese besondere Situation – in einem fremden Land, dessen Sprache sie nicht sprach, mit Kleinkind zu sein – lebte sie die ersten drei Jahre sehr zurückgezogen und mit vielen Ängsten. Frau B. versuchte zwischendurch immer wieder, eine Arbeitsstelle zu finden, was jedoch an ihren schlechten Deutschkenntnissen scheiterte. Zur Verbesserung der Sprachkenntnisse besuchte die Interviewpartnerin einen Deutschkurs bei der Volkshochschule und wurde hierbei in der Anfangsphase sehr von ihrem Ehemann unterstützt.

„Er motiviert mich. Er hat den Vorteil, er ist 4 Jahre länger da und er hatte schon vorher Deutschkenntnisse gehabt.“

Doch gerade in den ersten Jahren hatte sie wenn, dann nur russische Bekannte und von daher kaum die Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse weiterzuentwickeln. Inzwischen habe sich dies, und das nicht zuletzt durch die Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme, verbessert.

„Ich habe jetzt viele Freunde. Ich habe früher keine Bekannte gehabt. Ich habe nur Bekannte aus Russland gehabt, aber ich kann jetzt auch mit anderen Deutsch sprechen. Fast 3 Jahre war ich allein zu Hause mit meinem Kind.“

„Ich war hier und 2 Monate später habe ich meinen Sohn geboren. Es war so schrecklich. Habe sehr viel Angst gehabt. Aber jetzt ist es ein bisschen einfacher.“

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Aufgrund generell hoher Arbeitslosigkeit auch für Hebammen arbeitete Frau B. in Russland als Krankenschwester und somit nicht in ihrem erlernten Beruf. In Deutschland ist dies jedoch nicht möglich, da sich die Ausbildungen der beiden Berufe sehr unterscheiden.

„Ich habe eine Ausbildung als Hebamme gemacht, aber ich habe als Krankenschwester gearbeitet. In Russland gibt es auch Arbeitslosigkeit.“

„Hier in Deutschland, nein da habe ich keine Möglichkeit als Krankenschwester zu arbeiten. Da ist ein Unterschied.“

Frau B. hat Schwierigkeiten mit der Anerkennung ihres Berufes als Hebamme, mit der automatisch auch die Anerkennung ihres Schulabschluss einherginge. Ihr Ziel ist es als Hebamme anerkannt zu werden und endlich in diesem Beruf arbeiten zu können. Hierzu benötigt sie noch ein zusätzliches Praktikum, eine Deutschprüfung und eine Fachprüfung. Für die Prüfungen sind ihre Deutschkenntnisse derzeit noch zu schwach, so dass sie dringend einen Deutsch- oder Integrationskurs benötigt, für

den sie aber auf Grund ihres Aufenthaltsstatus keine Kostenzusage vom Arbeitsamt bekommt.

„Mir wurde einen Brief geschickt und dort steht, dass ich ein Praktikum finden soll und danach bekomme ich eine Anerkennung. Aber ich weiß, meine Kenntnisse sind zu schwach, meine Deutschkenntnisse sind zu schwach und wegen dem war ich beim Arbeitsamt, wegen einem Sprachkurs. In dem Brief steht, meine Deutschkenntnisse und ich muss die Sprache beherrschen. Ich muss eine Prüfung machen in Deutsch für die Anerkennung. Es ist sehr schwer. Wenn meine Deutschkenntnisse schwach sind, dann muss ich vielleicht noch einen Sprachkurs machen. Und wegen dem habe ich diesen Brief bekommen. Der Berater vom Arbeitsamt hat gesagt, es sei zu spät für einen Sprachkurs. Ich lebe schon vier Jahre hier und hätte einen anderen Status. Aber ich war schon früher beim Arbeitsamt und die haben abgelehnt. Ich habe gesagt, ich brauche jetzt Unterstützung. Ich habe jetzt wieder eine Möglichkeit, in meinem Beruf zu arbeiten. Aber er meinte, es tut ihm leid. Ich rufe den Berufsberater an, aber er ruft nicht zurück und ich habe keinen Termin gekriegt.“

Die Interviewpartnerin sucht aktuell eine Praktikumsstelle in einem Krankenhaus. In der Orientierungsmaßnahme hatte sie bereits ein Praktikum im Krankenhaus absolviert, wobei sie nur tagsüber arbeitete und es sehr ruhig auf der Entbindungsstation war. Nachtschicht war nicht möglich, da zu diesem Zeitpunkt die Kinderbetreuung nicht gewährleistet war. Für das nächste Praktikum möchte sie aber auch im Nachtdienst arbeiten. Die Kinderbetreuung wäre jetzt gesichert.

„Es war etwas anderes. Ich habe nur am Tag gearbeitet und da gibt es nicht so viel Arbeit. Die haben mich immer gefragt, ob ich nicht nach Hause gehen wollte, weil nichts los war. Aber in der Nacht gibt es viel Arbeit.“

„Ja, ich habe es gewollt, aber mit meinem Sohn konnte ich das nicht. Aber wenn ich jetzt ein Praktikumsplatz bekomme, dann hätte ich das gern.“

• Die Unterstützung durch den Arbeitgeber

Frau B. braucht nach eigenen Angaben keine Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie habe die Unterstützung innerhalb der Familie.

• Die genannten Unterstützungssysteme allgemein

Der Sohn von Frau B. ist vormittags bis 14:00 Uhr im Kindergarten, wo er auch zu Mittag essen kann. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfährt die Interviewpartnerin durch die Familie. Die Schwiegereltern wohnen gegenüber und sorgen für ihren Enkel. Ihr Ehemann betreut den Sohn, wenn sie abends zur ihrer Arbeit als Reinigungskraft geht.

„Meine Schwiegermutter hilft mir mit dem Kind. Das Kind ist auch im Kindergarten. Es war nicht so schwierig.“

„Meine Schwiegermutter wohnt gegenüber und mein Mann unterstützt mich auch.“

„Ich arbeite abends als Putzfrau und mein Mann hilft mir. Er schreibt für mich, meine Bewerbungen. Er motiviert mich.“

Während den Nachtschichtarbeit als Hebamme würden Ehemann und Schwiegermutter die Betreuung des Sohnes übernehmen. Auch die Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme war für die Interviewpartnerin kein Problem, da sie die Unterstüt-

zung der Familie hatte. Frau B. betont, sie habe immer Beistand und brauche nie etwas alleine zu regeln. Sie kennt die Problematik der fehlenden Betreuung aber von anderen Frauen.

„Ich habe immer Unterstützung.“

„Aber bei meiner Bekannten. Sie hat eine zweijährige Tochter gehabt und ihre Tochter war immer da. Es war sehr unbequem.“

- **Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger**

Die Unterstützung durch den Maßnahmenträger sei organisiert und immer abrufbar gewesen. Die Teilnahme an der Maßnahme war für die Interviewpartnerin nicht schwierig, da es sich um eine Teilzeitmaßnahme handelt. Im Notfall wäre es auch möglich gewesen das Kind mitzubringen; die Betreuung der Kinder wurde dann durch die Projektmitarbeiterinnen abgedeckt. Auch nach Beendigung der Maßnahme hat Frau B. immer noch Kontakt zum Träger.

„Der Träger ist organisiert. Wenn man Hilfe oder Unterstützung braucht, kann man immer fragen, die helfen mir. Sie sind sehr freundlich.“

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Frau B. ist arbeitslos gemeldet: Sie erlebt die Besuche beim Arbeitsamt als stressig. Für sie ist es nicht einsichtig, weshalb das Arbeitsamt die Finanzierung eines Deutsch- bzw. Integrationskurses verweigert, da sie Bekannte habe, denen solche Kurse finanziert würden.

„Wenn ich zum Arbeitsamt gehen muss, dann habe ich Stress.“

Für die Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme hatte Frau B. keinen Anspruch auf Unterstützung vom Arbeitsamt oder vom Sozialamt. Sie zahlte einen Eigenanteil für die Teilnahme. Frau B. besuchte Deutschkurse bei der VHS, die sie auch selbst finanzierte.

- **Die finanzielle Situation**

Der Ehemann ist der Emähler der Familie. Er hat ein geregeltes Einkommen und verdient nach Angaben der Interviewpartnerin nicht schlecht. Frau B. verdient etwas hinzu, indem sie täglich zwei Stunden als Reinigungskraft arbeitet.

- **Mobilität**

Das Thema Mobilität war nicht Gegenstand des Gespräches.

- **Die persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Frau B. hebt die Hilfe, die sie durch ihre Familie erhält, hervor. Mittlerweile fühlt sie sich in Deutschland sicherer und hat nicht mehr so viel Angst wie zu Beginn. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufs schätzt sie auf einer Bewertungsskala von 1 -

10 etwa in der Mitte ein. Ihre berufliche Situation bzw. die Probleme mit der Anerkennung des Berufes empfindet Frau B. als Belastung. Migrantinnen in einer ähnlichen Situation empfiehlt sie, für die Betreuung der Kinder zu sorgen, Deutsch zu lernen, keine Zeit zu verlieren und ihre Fehler nicht zu machen, nicht gleich für den beruflichen Wiedereinstieg zu sorgen. Die Frauen sollten weitergehen und etwas unternehmen.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Sprachprobleme und Integrationsprobleme sind die Schwerpunktthemen dieses Interviews. Die anfängliche Angst der Interviewpartnerin, in einem fremden Land mit einer fremden Sprache und in einer fremden Kultur zu sein, sind Ausdruck dessen.

Das funktionierende System innerhalb der Familie von Frau B. ermöglicht ihr eine weitgehend problemlose Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie hat den emotionalen Rückhalt in der Familie und erfährt durch diese nach eigener Auskunft immer Unterstützung. Trotz des familiären Beistands benötigte die Interviewpartnerin weitergehende Hilfen für ihr berufliches Fortkommen. In diesem Interviewbeispiel wird die Wichtigkeit von Orientierungsmaßnahmen für Migrantinnen deutlich. Erst die Teilnahme an der Orientierungsmaßnahme ermöglichte ihr eine Öffnung nach Außen bzw. die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. In der Maßnahme haben die Teilnehmerinnen nicht nur Kontaktmöglichkeiten zu Frauen in ähnlichen Situationen, sie verbessern ihre Deutschkenntnisse und lernen etwas über ihre Rechte sowie den Umgang mit Behörden und werden vom Maßnahmenträger in ihrer Situation unterstützt.

7.5.9 Interview 9: „In Deutschland habe ich wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt wegen meinem Kopftuch“

- **Allgemeine Informationen zur Interviewpartnerin und ihrer Lebenssituation**

Die Interviewpartnerin ist 27 Jahre alt, verheiratet und hat eine siebenjährige Tochter. Sie lebt seit 1994 in Deutschland und stammt aus der Türkei. Dort besuchte sie das Gymnasium, welches sie vor der zweiten Abschlußprüfung verließ um zu heiraten. In Deutschland wurde Frau Ö. der Sekundarabschluss I anerkannt (Mittlere Reife); einen Beruf hat sie nicht erlernt. Im Frühjahr 2000 nahm sie an einer sechsmonatigen Berufsorientierungsmaßnahme für Migrantinnen teil, bei einem kleinen, regional tätigen Verein zur Frauenförderung. Der Maßnahmestandort ist eine größere Stadt in der Pfalz, in welcher die Interviewpartnerin lebt.

- **Zur Besonderheit der Migration**

Die Interviewpartnerin wohnt seit 8 Jahren in Deutschland. Sie lebte bereits drei Jahre in Deutschland, bevor sie den ersten Deutschkurs besuchte. Vorher versuchte sie zu Hause, anhand von Literatur, deutsch zu lernen. Frau Ö. genießt den Vorteil der Großfamilie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, muss aber im Gegenzug die Familie bei allen Behördengängen, Arztbesuchen u.ä. begleiten und ihre Kompetenz als Dolmetscherin und rechtlich versierte Person anbieten. Der kulturelle Hintergrund erfordert es, dass sie die Unterstützung und Zustimmung der Familie bei ihren Aktivitäten besitzen muss.

Als Ausländerin, die ihre Rechte noch nicht kannte und noch nicht gut Deutsch sprach, hatte sie sehr viel Angst und wenig Selbstbewusstsein. Das hat sich durch die Orientierungsmaßnahme verändert.

- **Interviewinhalte zum Themenkomplex Arbeit**

Frau Ö. arbeitet seit sieben Jahren als Reinigungskraft, immer in geringfügig beschäftigten Arbeitsverhältnissen. Sie arbeitet täglich zwei Stunden, würde gerne mehr arbeiten und bekommt aber keine Festanstellung.

„Ich arbeite zwei Stunden an einem Tag. Ich würde gerne mehr Stunden arbeiten, aber ich habe nichts gefunden, weil die Arbeitgeber wollen uns keine Arbeit geben, weil die denken, wir kriegen noch ein Kind, wir müssen zu Hause bleiben, werden krank, deswegen wollen die uns keine Festarbeit geben.“

„Ja, geringfügige Beschäftigung. Bisher habe ich immer so gearbeitet. Fast sieben Jahre habe ich schon gearbeitet, immer 2 Stunden, jeden Tag zwei Stunden. Aber ich mache mir große Sorgen, solange habe ich gearbeitet. Aber ich habe keine Rente oder Versicherung oder so etwas habe ich überhaupt nicht. Ich bin abhängig von meinem Mann.“

Durch das Tragen eines Kopftuches erkennt man ihre religiöse Zugehörigkeit. Bei der Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis erscheint ihr dies ein Hinderungsgrund zu sein.

„Aber hier in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt muss ich zugeben, dass ich nicht viel Chancen habe, wegen meinem Kopftuch. Wenn ich mich irgendwo bewerbe, weiß ich, dass ich sie nein sagen, weil ich höre das von meinen Freundinnen. Die haben es auch versucht, einige haben schon einen Beruf gefunden, aber mit Kopftuch wollen die einem nicht mehr. Seit dem 11. September ist es noch schlimmer geworden.“

Frau Ö. wollte ursprünglich in ihrer Heimat studieren und Lehrerin werden, heiratete dann aber und ging mit ihrem Partner nach Deutschland. Sie hatte die Hoffnung in Deutschland ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können. Durch Unterschiede im Bildungssystem ihres Herkunftlandes und ihrer Wahlheimat erwies sich dies jedoch als schwierig. Denn ihre in der Türkei erworbene Studienberechtigung reichte in Deutschland nicht aus, so dass sie, um dem Berufswunsch Lehrerin näher zu kommen, erst noch das Abitur nachmachen müsste. Durch die Geburt der Tochter erschwerte sich die Situation und es wurde für sie noch schwieriger auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Frau Ö. möchte gerne einen Beruf erlernen, jedoch hat für sie die Familie Vorrang vor einer eigenen Berufsausbildung.

„Eine Ausbildung ist ziemlich schwer hier in Deutschland. Man muss in die Schule gehen. Ich habe gedacht, für mich ist zur Zeit meine Tochter wichtiger und meine Familie. Die ist so klein, die braucht mich jetzt. Ich kann jetzt für mich nichts machen. Wenn ich jetzt etwas für mich mache, dann verliere ich mein Kind, sie geht erst in die zweite Klasse.“

Frau Ö. behielt auch während der Orientierungsmaßnahme ihre Reinigungstätigkeit bei, was für sie eine zusätzliche Belastung darstellte. Ihre Arbeitszeiten waren frühmorgens von 5:30 Uhr bis 7:30 Uhr. Dann brachte sie die Tochter in den Kindergarten und besuchte anschließend die Orientierungsmaßnahme.

„Es war sehr, sehr schwierig für mich, weil ich arbeiten musste. Um halb sechs habe ich immer angefangen, zwei Stunden habe ich gearbeitet, um 9.30 Uhr musste ich hier in der Maßnahme sein.“

„Ich bin nach Hause gekommen, schnell meine Tochter geholt. Sie war immer wach zu Hause. Ich habe immer meiner Schwägerin gesagt, die hat sie schon aufgeweckt, gefrühstückt, und ich habe mich einfach umgezogen, meine Tochter war schon vorbereitet, und ich habe sie schnell genommen und in den Kindergarten gebracht.“

Das Ziel und der Wunsch von Frau Ö. ist es, in irgendeiner Form zu unterrichten. Sie würde gerne die Leitung von Sprach- und Integrationskursen übernehmen.

„Ich würde sehr sehr gerne eine Lehrerin sein, sehr. Ich würde gerne mit jemand zusammen Anfängerkurse leiten. Wir könnten zusammen unterrichten. Wenn jemand am Anfang kein Deutsch versteht, kannst du türkisch erzählen. Weil ich meine, für eine deutsche Lehrerin ist es ziemlich schwer, deutsch den türkischen Frauen beizubringen.“

• Die Unterstützung durch den Arbeitgeber

Frau Ö. versucht seit 7 Jahren eine Festanstellung bei ihren Arbeitgebern zu erhalten. Dies ist ihr bisher nicht gelungen, da diese bisher eine Festeinstellung mit der Begründung ablehnten, sie würde ja doch noch Kinder kriegen. Sie fühlt sich von Arbeitgebern ausgenutzt aufgrund ihrer sozialen Stellung als Ausländerin. Es würden ihr generell nur Angebote auf der Basis geringfügiger Beschäftigung gemacht.

„Und ich habe einfach gefragt unsere Vorarbeiterin, warum wollen sie immer Basis. Für eine Arbeit von vier Stunden nehmen sie zwei Personen. Warum nehmen sie nicht eine Person für vier Stunden. Die haben mir gesagt, die kommen und sie kriegen ganz schnell Baby und bleiben zu Hause.“

„Bei mir jetzt, bei uns, wir sind zwei türkische Frauen und zwei deutsche Frauen. Die zwei Deutschen sind fest, die arbeiten zwei Stunden bei unserer Firma und zwei Stunden in einer anderen. Aber ich und meine Freundin wir sind nicht fest, wir arbeiten nur zwei Stunden.“

Die Interviewpartnerin empfindet es als sehr unbefriedigend seit Jahren ohne Absicherung zu arbeiten. Sie beschreibt diese Form der Beschäftigung als Ausbeutung ihrer Arbeitskraft.

„Ich würde sagen, diese Arbeitgeber, die nur ausnutzen. Ich muss das so sagen, ich habe vieljährige Erfahrungen. Ich habe viel gelernt, ich habe viel gesehen, viel gesprochen und viele Arbeitgeber kennengelernt. Jetzt am Ende sage ich, die haben uns alle ausgenutzt.“

• Die genannten Unterstützungssysteme allgemein

Ohne die Hilfe der Großfamilie wäre es der Interviewpartnerin nicht möglich zu arbeiten. Die Schwägerin betreut die Tochter oder hilft beim Kochen. Der Schwager fährt die Kinder zur Schule. Auch die Schwiegereltern stehen ihrer Schwiegertochter zur Seite. Die gesamte Großfamilie lebt in einem Haus. Ihr Ehemann leistet einen Beitrag, indem er bspw. seine Frau zum Deutschkurs fährt. Er hat ihr auch nicht verboten, an der Orientierungsmaßnahme teilzunehmen. Im Haushalt hilft der Ehemann nicht, da er einen sehr langen Arbeitstag habe.

„Mein Mann kommt abends nach Hause, er hilft mir nicht, weil er total kaputt ist. Er sagt auch, er ist so müde. Aber ich kann nicht sagen, dass ich müde bin, weil meine Tochter wartet auf das Essen, mein Mann wartet auf das Essen, ich muss was machen.“

Er beschwert sich aber nicht, wenn seine Frau nicht gekocht hat.

„Mein Mann hat mir noch nie gesagt, warum hast Du heute nicht gekocht oder wo ist das Essen. Wenn ich gemacht habe, hat er gegessen. Wenn ich nichts gemacht habe, hat er gar nicht gefragt.“

Frau Ö. beschreibt die positiven Auswirkung ihrer zunehmenden Selbständigkeit auf ihre Ehe. Sie regelt nun viele Dinge eigenständig und ist nicht auf die ständige Begleitung durch den Ehemann angewiesen.

„(...) weil ich meine, die Männer wären auch froh, wenn die Frauen so etwas machen. Die Männer machen viel, wenn die Frauen nicht Deutsch sprechen oder ihre Rechte nicht kennen. Wenn die Frau aber alles nicht kennt, Mann muss machen. Die Frau muss dem Mann erzählen, dass die so was macht, und sie kann mehr helfen. Jetzt mache ich alles, ich kann Geld überweisen oder absenden, einsenden oder noch vieles mache ich zu Hause. Mein Mann sagt, er ist stolz auf mich.“

Frau Ö. absolviert alle Behördengänge oder Arztbesuche mit der Familie. Der Großteil der Familienmitglieder spricht schlecht deutsch und ist auf das Dolmetschen von Frau Ö. angewiesen. Auch bei den Hausaufgaben hilft sie allen Kindern der Familie, nicht nur der eigenen Tochter.

„Ich mache alles. Wenn die zum Arzt gehen oder wenn die zur Bank gehen, ich gehe immer mit, es ist schwer. Die anderen Kinder kommen auch zu mir, bitte hilf mir. Ein Kind ist für mich okay, aber zwei, wenn die Große mich auch etwas fragt, es ist ziemlich schwer, weil die schon in der siebten Klasse ist.“

• Die erfolgte Unterstützung durch den Maßnahmenträger

Frau Ö. hat sehr viel Unterstützung durch den Maßnahmenträger erfahren. Selbst zwei Jahre nach Beendigung der Maßnahme hat sie noch Kontakt zum Träger. Die Interviewpartnerin betont die Wichtigkeit solcher Maßnahmen für Migrantinnen. Es wurden Kenntnisse vermittelt in rechtlichen Belangen und sie hatte die Möglichkeit ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Durch die Maßnahme hat sie ihre Angst überwunden und kann selbstbewusster für sich und ihre Interessen auftreten.

„Ich finde diese Maßnahme ganz gut, ich habe viel gelernt hier in der Maßnahme. Viele Regeln habe ich nicht gewusst: z.B. Arbeitsvertrag, ich habe solange gearbeitet, aber ich habe überhaupt keine Ahnung gehabt über Arbeitsvertrag. Das war alles auf deutsch, die Chefin hat uns erzählt, aber wir haben nicht alles verstanden. Ich konnte nicht nein sagen, weil ich diese Arbeit kriegen musste. Manche Lehrer in der Maßnahme haben uns gesagt, sie müssen nein sagen. Oder zu sagen ich will das machen oder ich will das nicht machen. Ich konnte nichts sagen, weil ich diese Arbeit kriegen musste. Ich wollte arbeiten. Ich brauchte das Geld. Ich habe viel gelernt. Hier war ein Lehrer in der Maßnahme, er hat uns viel erzählt über Arbeitsvertrag, über Chefs und was für Rechte wir haben. Das hat er uns erzählt und ich habe viel gelernt. Wenn ich jetzt meinen Brief kriege für Arbeitslohn, ich gucke, was ist abgezogen, was habe ich gekriegt. Früher habe ich gar nichts verstanden, aber jetzt verstehe ich alles.“

Während der Maßnahme bestand auch die Möglichkeit, das Kind im Bedarfsfalle mitzubringen. Die Kinderbetreuung wurde dann von den Projektmitarbeiterinnen übernommen.

- **Unterstützung durch Behörden und öffentlichen Einrichtungen**

Der Kindergarten, in den die Tochter zum Zeitpunkt der Maßnahme ging, befürwortete generell Orientierungsmaßnahme für Migrantinnen. Im konkreten Fall von Frau Ö. unterstützten die Erzieherinnen die Teilnahme an der Maßnahmen, indem sie spätere Abholzeiten ermöglichten.

„Die Kindergartenerzieherin war sehr verständnisvoll, weil die sich sehr gefreut haben, dass ich so etwas mache. Die Erzieherinnen wollen alle, dass türkischen Frauen was lernen oder etwas machen und nicht nur zu Hause bleiben, frühstücken gehen oder Stadtbummel machen. Sie sollen etwas lernen. Für die Kinder ist das auch gut.“

Frau Ö. hatte die Möglichkeit ihr Praktikum im Kindergarten der Tochter zu absolvieren, von daher war in dieser Zeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Problem.

Vom Arbeitsamt hat die Interviewpartnerin bisher keinerlei Unterstützung erhalten. Die Sachbearbeitung dort habe ihr keine beruflichen Perspektiven aufgezeigt und wirkten im Gegenteil demotivierend. Frau Ö. erhoffte sich vom Besuch beim Arbeitsamt das Aufzeigen von beruflichen Möglichkeiten, statt dessen wurden im Beratungsgespräch nur Schwierigkeiten, besonders die zu erwartenden Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erwähnt.

„Ich war schon im Arbeitsamt, ich bin dort hin gegangen, ich wollte wissen, welche Möglichkeiten, dass ich hier in Deutschland habe, für eine Ausbildung oder ein Studium oder so etwas. Die haben mir erzählt, es gibt Möglichkeiten für Andere, die kein Kind haben und keine Familie. Diese Frauen können bis drei Uhr in die Schule gehen, aber ich kann das nicht. Die haben mir gesagt, es gibt keine Möglichkeit, das nur vormittags zu machen, es dauert immer länger. Ich muss sehr viel zu Hause arbeiten. Ich war nicht nur im Arbeitsamt, ich war auch im Internationalen Frauenhaus. Ich habe viel versucht, ich habe viel gefragt, aber alle haben mir abgeraten. Sie sagten dein Mann muss zu Hause sehr viel machen, er soll kochen, putzen, mit den Kindern etwas machen. Du musst viel Hausaufgaben zu Hause machen. Eine Ausbildung ist ziemlich schwer hier in Deutschland (...).“

- **Die finanzielle Situation**

Der Ehemann ist der Ernährer der Familie. Die Großfamilie hat ein Haus gekauft und muss Kredite abzahlen. Dadurch ist Frau Ö. auf ihre Tätigkeit als Reinigungskraft angewiesen. Ihre Deutschkurse an der VHS finanzierte Frau Ö. selbst, einschließlich der Fahrtkosten. Die finanzielle Situation schätzt sie auf einer Skala von 1 - 10 (1 = schlecht, 10 = super) bei 5 ein.

- **Mobilität**

Frau Ö. fährt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit oder wird von einer Kollegin mit dem Auto mitgenommen. Zu einem Deutschkurs in einem entfernten Stadtteil

wurde sie seinerzeit von ihrem Mann mit dem Auto gebracht. Die Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind für Frau Ö. zufriedenstellend.

- **Die persönliche Einschätzung der Interviewpartnerin zu ihrer Lebens- und Berufssituation**

Trotz der Unterstützung durch die Großfamilie, schätzt Frau Ö. ihre Situation derart ein, dass sie die meisten Dinge selbst regelt. Sie begleitet zusätzlich Familienmitglieder bei Behördengängen, übersetzt bei Arztbesuchen, hilft den Kindern der Familie bei den Hausaufgaben u.s.w. Sie sagt, ihre Organisation funktioniere und sie schaffe den Tagesablauf. Zeit für sich selbst habe sie abends, wenn die Tochter schlafe.

Verstärkt durch die Erlebnisse beim Arbeitsamt hat Frau Ö. wenig Hoffnung ihre beruflichen Pläne verwirklichen zu können. Aufgrund der zu erwartenden Belastung einer Ausbildung, hat sie sich zunächst für die Familie entschieden. Ihre Tochter und deren Unterstützung in der Schule sind ihr wichtiger als die eigene berufliche Verwirklichung.

„Ja, ich war sehr froh, dass ich vielleicht arbeiten gehen könnte, ach Gott vielleicht kriege ich was, vielleicht lerne ich was, vielleicht mache ich was anderes. Aber als ich zurückkam [vom Arbeitsamt], habe ich gedacht, ach Gott, ich habe keine Chance. Ich kann nicht solange in die Schule gehen, drei Jahre lang bis drei Uhr, so fest in der Schule, weil ich kenne Schule schon, das ist kompliziert, man muss viel machen und der Kopf muss ganz leer sein, ganz leer sein, um etwas zu lernen, aber mein Kopf ist voll. Ich habe eine Familie, ich bin nicht allein.“

Frau Ö. betont die Wichtigkeit von Orientierungsmaßnahmen für Migrantinnen. Frauen in ähnlichen Situationen wie sie, rät sie zur Teilnahme. Sie habe nach eigenen Worten viel in der Maßnahme gelernt, ihre Angst überwunden und an Selbstbewusstsein gewonnen. Der Erwerb von rechtlichen Kenntnissen komme ihr nun im Alltag zu Gute.

- **Zusammenfassende Interpretation des Interviews**

Ähnlich wie im vorherigen Interviewbeispiel, beschreibt Frau Ö. ihre Angst in dem ihr fremden Land. Fehlende Kenntnisse über Rechten, der geringe Sprachschatz und fehlende Unterstützungssysteme außerhalb der Familie verhindern ein selbstbewusstes Auftreten in der Öffentlichkeit und eine gesellschaftliche Integration. Erst durch die Teilnahme an einem Orientierungskurs für Migrantinnen wird eine Öffnung nach Außen möglich. Während der Maßnahmenträger auf die Lebenssituation der Migrantinnen eingestellt ist und gezielte Unterstützungen anbietet, scheint es für die öffentlichen Behörden schwierig zu sein eine auf die besondere Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen abgestimmte Beratungen zu erbringen bzw. adäquaten Beistand zu leisten. Es ist zu überlegen, ob hier ein spezielles Hilfesystem geschaffen werden müsste, welches die Integration ausländischer Mitbürgerinnen in den Arbeitsmarkt erleichtert.

7.6 Zusammenfassung der Fallanalysen und Schlussfolgerungen

1. Lebensentwürfe und Lebenslagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gesamtbetrachtung der Interviews lässt erkennen, dass in allen Fällen die Verantwortung für die Gestaltung von Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Alleinzuständigkeit der Frauen gegeben wird und insbesondere die Kinderbetreuung ein als privat und individuell zu lösendes Problem von Frauen gesehen wird. Bei den alleinerziehenden Frauen waren die dazugehörigen Väter faktisch nicht mehr vorhanden. Die Frauen hatten die alleinige Sorge und Verantwortung für ihre Kinder. In den meisten Fällen kamen die Väter noch nicht einmal ihrer Unterhaltsverpflichtung nach oder wenn, dann nicht ohne Schwierigkeiten. Lediglich ein Vater unterstützte die Interviewpartnerin trotz Trennung bei der Betreuung des gemeinsamen Kindes. Auch bei den verheirateten Migrantinnen lag die Betreuung der Kinder in deren Hauptverantwortung. Bei den männlichen Interviewpartnern war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger ein Unterstützungs- denn ein Delegationssystem. Mit Haushalt, Kindererziehung und -betreuung waren in erster Linie die Partnerinnen betraut und dafür zuständig. Die Männer verstanden sich als Ernährer der Familie, die ihre Partnerinnen punktuell in Haushalt und beim Einkauf unterstützten, ihre Freizeit mit der Familie verbrachten, mit den Kindern bspw. Hausaufgaben machten oder in Ausnahmefällen mit ihnen zum Arzt gingen. Kontinuierliche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde nicht geleistet.

In den Interviews fällt auf, dass die Frauen wesentlich mehr und komplexere Problemlagen schildern als die männlichen Befragten. Ein Ergebnis, welches sich mit den Expertinnen- und Experteninterviews deckt, denn dort wurde festgestellt, dass Träger von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen mit komplexen Problemlagen konfrontiert sind, wenn sie Frauen zur Zielgruppe haben.¹⁰¹ Die Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeitsthematik ist in den Fraueninterviews differenzierter als in den Interviews, die mit den Teilnehmern geführt wurden. In ersteren Interviews geht es neben der Arbeit und den damit verbundenen Schwierigkeiten, um die Kinder und ihre Betreuung, um finanzielle Probleme, Wohnungssuche oder die Besonderheit der Migration etc.

Der Gesprächsschwerpunkt bei den männlichen Interviewpartnern hingegen ist die Arbeit. Arbeiten zu gehen, Arbeit zu haben oder arbeitslos zu sein, ist hier der Hauptaspekt. Die Zufriedenheit, auch die Zufriedenheit der Familie, wird über das Arbeiten definiert. Alle Männer begreifen sich als Ernährer der Familie. Selbst der Interviewpartner, der vor der Qualifizierungsmaßnahme lange Jahre arbeitslos war, sieht seinen Daseinsgrund darin, zu arbeiten und die Familie zu versorgen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema mit dem sich die männlichen Befragten bisher nicht aktiv auseinandergesetzt haben, da für Haushalt und Familie die Partnerinnen zuständig sind.

Die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen leben und denken in den klassischen Rollenstereotypen. Die Männer sehen sich in der Rolle des Ernährers der Familie und die Frauen begreifen sich als für Haushalt und Familie zuständig. Bei beiden Geschlechtern wird dies nicht reflektiert oder in Frage gestellt, sondern als selbstver-

¹⁰¹ vgl. Kapitel 6.5

ständig und gegeben hingenommen. Die Frauen begreifen die Situation, in der sie sich hinsichtlich der Kinderbetreuung befinden, nicht als gesamtgesellschaftlich zu lösende Aufgabe, sondern sehen ihre Probleme und Schwierigkeiten als persönliches Einzelschicksal. Die Rolle der Männer in den Interviews scheint jedoch sehr viel starrer und unbeweglicher angelegt als die Rolle der Frauen. Bei den alleinerziehenden Frauen ergibt sich schon durch ihren Status die Notwendigkeit der Flexibilisierung. Sie sind auch faktisch dazu genötigt neben der Erziehung der Kinder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen um die Familie zu ernähren. Auch die verheirateten Frauen wünschen sich eine Arbeitstätigkeit, jedoch in der Form, in der sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Hier wird in der Hauptsache die Teilzeittätigkeit genannt. Dies bedeutet real, der Ehemann ist Hauptverdiener und die Frau verdient mit. Eine finanzielle und ökonomische Unabhängigkeit ist nicht das Thema und auch nicht das Ziel.

2. Unterstützungsfunktion der Familie

Die Unterstützungssysteme, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt wurden, beziehen sich vor allem auf private Organisationsformen. Die Unterstützung innerhalb der Familie stand hier an erster Stelle. Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister oder, bei den ausländischen Interviewpartnerinnen, die Großfamilie waren Hauptunterstützungsquellen. Diese Hilfen wurden als sehr wertvoll und wichtig beschrieben. Der emotionale Rückhalt sowie der tatkräftige Einsatz der Familie scheint ein wichtiger Faktor zur Lösung und Stabilisation der Vereinbarkeitsproblematik zu sein. Die Gewissheit sich auf die Familie verlassen zu können, mindert Stress, Druck und das schlechte Gewissen bei den betroffenen Frauen. Eine sehr junge Interviewpartnerin beschreibt, dass sie ohne die Unterstützung der Familie nicht in der Lage wäre ihre Ausbildung zu absolvieren. Nur dadurch dass die Mutter und die Großeltern bei der Kinderbetreuung, im Haushalt und sogar als Fahrdienst zur Ausbildungsstätte zur Verfügung stehen, musste die Interviewpartnerin ihre Ausbildung nicht abbrechen.

Allerdings ist auch die Unterstützung durch die Familie nicht ohne Probleme und z.T. mit einem hohen Preis verbunden. Beispielsweise muss die Betreuung der Kinder immer erneut abgesprochen und organisiert werden. In einem Interview wird beschrieben, dass die Eltern ihre Enkel nur unregelmäßig betreuen können, da sie selbst teilweise noch berufstätig sind und auch noch andere Verpflichtungen und Interessen haben. In diesem Fallbeispiel liegt die Vermutung nahe, dass die Eltern zwar faktisch die Tochter bei der Kinderbetreuung unterstützen, aber emotional nicht zur Verfügung stehen. Sie scheinen die schwierige Lebenssituation der Tochter nicht zu akzeptieren und durch psychischen Druck sogar noch zu verschärfen. Die Interviewpartnerin hat nicht wirklich das Gefühl dass ihre Herkunftsfamilie ihr den Rücken stärkt. In einem anderen Beispiel erfährt die türkische Interviewpartnerin im Verbund der Großfamilie viel Hilfe. Während der täglichen Arbeitszeit von zwei Stunden und der Teilnahme an einer Orientierungsmaßnahme für Migrantinnen betreut die Familie ihr Kind. Allerdings obliegt im Gegenzug der Interviewpartnerin die gesamte Verwaltung und der Kontakt zu Behörden. Die Interviewpartnerin hat die besten Deutschkenntnisse und ist auch im Umgang mit den Behörden vertraut und muss so die gesamte Familie in diesen Angelegenheiten unterstützen. Auch bei Arztbesuchen u.ä. begleitet sie Familienangehörige und übernimmt die Hausaufgabenbetreuung aller Kinder des Familienverbandes. So kann sich diese Interviewpartnerin zwar auf die Unterstützung der Familie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verlas-

sen, erfährt aber im Gegenzug eine Mehrbelastung durch den Beistand, den sie ihrerseits der Familie zukommen lassen muss. Zudem hat sie wenig private Rückzugsmöglichkeiten.

3. Unterstützungsfunktion der Maßnahmenträger

Die Unterstützung durch die Maßnahmenträger wird von den meisten Interviewten als positiv beschrieben. Lediglich in zwei Interviews sind sich die Interviewpartnerinnen noch nicht sicher, ob der Maßnahmenträger wirklich adäquate Hilfe leisten kann. Eine Frau bemerkte beispielsweise kritisch, dass das Praktikum in die Herbstferien gelegt wurde und dadurch keine Kinderbetreuung gewährleistet war. Dies ist für eine Maßnahme, die explizit für Frauen mit Kindern angeboten wird, zumindest als ungeschickt zu werten.

Alles in allem wird der Einsatz und die Unterstützung seitens der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter als sehr groß beschrieben. Das Spektrum reicht von persönlicher Wertschätzung, über die Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen, der Regelung persönlicher Probleme bis hin zur spontanen Übernahme der Kinderbetreuung. Die Träger präsentieren sich flexibel im Maßnahmenalltag, gehen auf unterschiedliche Belange und Problemlagen ein und bieten pragmatische Lösungen im Einzelfall. Die Beschreibungen der Befragten decken dabei sich mit den Ergebnissen der Expertinnen- und Experteninterviews¹⁰². Auch für die Zukunft ist es wichtig, dass die Träger diesen Pragmatismus nicht verlieren. Gleichzeitig sollte ihnen bewusst sein, dass dieses im Maßnahmenalltag zwar notwendige Handeln häufig nur kurzfristige Lösungen darstellt, quasi ein ‚Feuerwehreinsatz‘ im sozialarbeiterischen Bereich ist. Gerade durch die Beachtung von Gender Mainstreaming kann dem entgegengetreten werden, denn es beinhaltet die Reflexion gesamtgesellschaftlicher Zusammenhänge. Indem die Träger ihre Aktivität auf die Auswirkung überprüfen, die sich sie für die teilnehmenden Frauen und Männer ergeben, leisten sie einen Beitrag zum Gender Mainstreaming und erhalten gleichzeitig eine Grundlage auf der sie geschlechtersensible und geschlechtergerechte Handlungsstrategien entwickeln können.

4. Ansätze und Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Unterstützungsangebote von Seiten der Arbeitgeber bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von den Interviewteilernehmerinnen und -teilnehmern sehr unterschiedlich beurteilt. Einerseits konnten positive Ansätze identifiziert werden, so beispielsweise in einem Fall, in dem Arbeitgeber Teilzeitausbildungen für Frauen mit Kindern ermöglichten. Die Beispiele scheinen jedoch noch nicht selbstverständlich zu sein und bilden wohl eher die Ausnahme. Denn andererseits wurden viele Arbeitgeber als wenig entgegenkommend eingeschätzt und beschrieben. Ein Interviewpartner zog etwa nicht die Möglichkeit in Betracht, seinen Arbeitgeber darum zu bitten im Notfall für einen Arztbesuch mit seinen Kindern Urlaub zu bekommen. Eine andere Interviewpartnerin schilderte, dass Arbeitgeber Flexibilität bei ihren Mitarbeiterinnen zugunsten des Betriebes wünschten, aber nicht zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zudem würde auf die Belange der Frauen nicht in ausreichendem Maße eingegangen. Gerade im Bereich des Einzelhandels wird dies an zwei Inter-

¹⁰² vgl. Kapitel 6.5

viewbeispielen deutlich. Dies ist insofern ein bedenkliches Ergebnis, da es sich hierbei um einen Berufszweig handelt, in dem mit die meisten weiblichen Arbeitskräfte beschäftigt sind und zwar zu einem Großteil in Teilzeitarbeits- und in nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen. In den Interviewbeispielen der Migrantinnen wird zudem deutlich, dass der Status der Migration nochmals erschwerend bei der Arbeitsplatzsuche wirkt, etwa wenn sich Migrantinnen mit dem Vorurteil konfrontieren müssen, ihr eigentliches Ziel sei es (möglichst viele) Kinder zu bekommen und zu Hause zu bleiben.

5. Ansätze und Möglichkeiten der Behörden und öffentlichen Einrichtungen zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Zusammenhang mit der Unterstützung seitens der Behörden und öffentlichen Einrichtungen wurden in erster Linie das Arbeitsamt und das Sozialamt genannt. Während sich nur ein Interviewpartner gegenüber dem Sozialamt dankbar für seine Vermittlung in eine BSHG-Maßnahme äußerte, empfinden die restlichen Interviewpartner und -partnerinnen die genannten Behörden subjektiv als wenig hilfreich. Sie beschreiben die Kontakte zu den genannten Behörden in der Regel als demotivierend. Die Behandlung von Seiten der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter gegenüber den Ratsuchenden wird als Geringschätzung gewertet. Einige Interviewpartnerinnen und -partner beklagen die mangelnde Information durch die Behörden oder auch den geringen Informationsfluss über Maßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktförderung. Sie werden durchgängig über ihre Pflichten unterrichtet, jedoch wenig über ihre Rechte. Zudem scheint sich ein Ergebnis der Expertinnen- und Experteninterviews zu bestätigen wonach die Zuweisungspraxis der Verwaltungen häufig nicht geschlechtssensibel und damit bedarfsgerecht zu sein scheint.¹⁰³.

6. Berücksichtigung der Lebenslage Migration

In allen drei Interviews, die mit Interviewpartnerinnen und -partnern ausländischer Herkunft durchgeführt wurden, waren migrationsspezifische Themen zentrale Gesprächsinhalte. Generell schätzen die Befragten ihre Arbeitsmarktsituation auf Grund ihres Migrationsstatus' als nachteilig ein. Mangelnde Sprachkenntnisse, geringe Kenntnisse von Rechten oder Verwaltungsabläufen, diverse Ängste in einem fremden Land, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Ausbildungen oder die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft waren die wichtigsten genannten Problempunkte. Hier wirkte gerade die Orientierungsmaßnahme für Migrantinnen aufklärend und unterstützend. Solche Maßnahmen sind ein guter und wichtiger Ansatzpunkt zur Integration ausländischer Mitbürger und Mitbürgerinnen in den Arbeitsmarkt. Nicht nur die Vermittlung von Sprachkenntnissen erweist sich dabei als wichtig, sondern vor allem die Erklärung von Verwaltungsvorschriften und die Aufklärung über Rechte und Pflichten. Nicht zu unterschätzen ist auch der soziale Aspekt, den solche Maßnahmen haben. Die Interviewpartnerinnen berichteten, dass sie lange Zeit nur im häuslichen Rahmen agierten. Die Maßnahmenteilnahme ermöglichte eine Öffnung nach Außen und die Kontaktaufnahme zu Frauen in ähnlichen Situationen. Diese Möglichkeit ist eine nicht zu unterschätzende Entwicklungsperspektive.

¹⁰³ vgl. Kapitel 6.5

8 Empfehlungen

Der vorliegende Bericht bearbeitete das Thema „Gender Mainstreaming und Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik“ in vier Untersuchungsschritten. Im ersten Schritt wurde die Projekte-Datenbank, die alle durch das Land und den ESF geförderten Maßnahmen erfasst, erstmals geschlechtsspezifisch ausgewertet. Danach folgte die Analyse von 30 stichprobenartig gezogenen Akten aus den Förderprogrammen des Landes und des ESF. Im nächsten Untersuchungsschritt wurden 10 Expertinnen- und Experteninterviews bei unterschiedlichen Trägern durchgeführt und ausgewertet. Und als letztes wurden 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt, mit dem Ziel die von der Arbeitsmarktförderung Betroffenen zu Wort kommen zu lassen. Dabei wurden bei allen Untersuchungsschritten Erkenntnisse gewonnen, die für die Implementierung von Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik höchst relevant sind. Diese betreffen drei verschiedene Ebenen der Umsetzung von Gender Mainstreaming, die in ihrer wechselseitigen Abhängigkeit voneinander gesehen werden müssen:

- a) politische Voraussetzungen, die zu den allgemeinen Grundlagen für Gender Mainstreaming gehören,
- b) Öffnung arbeitsmarktpolitischer Strukturen für Gender Mainstreaming,
- c) maßnahmenbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Entlang dieser Unterscheidungsebenen sind die folgenden Handlungsempfehlungen strukturiert. Dabei finden auf allen drei Ebenen die aus der Praxis gewonnen Erkenntnisse bzw. die Erfahrungen der Träger besondere Berücksichtigung. Zusätzlich fließen die Hinweise und Impulse des Workshops, der im Februar 2002 mit Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Träger sowie des Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, des Ministeriums für Bildung, Frauen und Jugend sowie des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung veranstaltet wurde¹⁰⁴, ebenso in die Überlegungen ein wie einschlägige Ergebnisse aus für die Thematik relevanten Untersuchungen.¹⁰⁵

1. allgemeine Grundlagen

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik ist der politische Wille bzw. ein offizielles Bekenntnis der politisch Verantwortlichen zu Gender Mainstreaming. Ein erster Schritt wurde hier bereits unternommen, indem Gender Mainstreaming in die Koalitionsvereinbarung der rheinland-pfälzischen Landesregierung als handlungsleitendes Querschnittsziel für alle Politikbereiche aufgenommen wurde. Jedoch ist es notwendig dieses deutlicher als bisher zu kommunizieren. Die Festlegung klarer Zielsetzungen und die Formulierung konkreter Erwartungen ist hierfür eine zentrale Grundlage.

¹⁰⁴ vgl. Kapitel 3

¹⁰⁵ Unterstützend war außerdem ein Arbeitstreffen mit der Verantwortlichen für Gender Mainstreaming bei RAT (22. April 2002 in Mainz).

Formulierung einer übergeordneten Zielsetzung in der Arbeitsmarktpolitik

Für die Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsmarktförderung des Landes Rheinland-Pfalz ist eine übergeordnete Zielsetzung zu definieren, die im Unterschied zum bisher bestehenden Bekenntnis zum Querschnittsziel Gender Mainstreaming präziser und deutlicher handlungsleitend zu fassen ist.

Diese Zielvorstellung sollte formulieren wie der Arbeitsmarkt aussieht, wenn Gender Mainstreaming vollständig zur Wirkung gekommen ist.

Zwei Zieldefinitionen, die sowohl die quantitative auch die qualitative Dimension von Gender Mainstreaming umfassen, sind zu entwickeln:

- 1. Frauen und Männer arbeiten im gleichen Ausmaß existenzsichernd und ökonomisch unabhängig.*
- 2. Frauen und Männer verteilen sich gleichermaßen auf Berufe und Positionen.*

Die Formulierungen sind bewusst einfach und einprägsam gewählt. Angesichts dieser klaren Zielsetzungen können alle beteiligten Akteure und Akteurinnen der Arbeitsmarktförderung ihre bisherige Arbeit reflektieren und Stellung dazu beziehen, was sie auf welche Art und Weise zur Zielerreichung beitragen können. Von Bedeutung ist, dass die übergeordnete Zielsetzung transparent und allgemein bekannt ist. Dies trägt dazu bei, den notwendigen Diskurs über Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz zu initiieren und in Gang zu halten.

Ausgehend von der allgemeinen Zielvorstellung können sodann zeitliche und inhaltliche Teilziele festgelegt werden. Ebenso ist es möglich, darauf aufbauend im regionalen Kontext Zielvereinbarungen in der regionalen Arbeitsmarktsteuerung und in Kooperationsvereinbarungen zu überprüfen oder zu initiieren.

Quantitative Zielvorgaben weiterentwickeln

Dass quantitative Zielvorgaben unerlässlich sind, zeigen die Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Auswertung der Projekte-Datenbank, wonach der Anteil der geförderten Frauen seit Jahren bei nur einem Drittel liegt. Zudem ist der Anteil expliziter Frauenfördermaßnahmen über die Jahre hinweg konstant niedrig bzw. wurden sogar mehr de facto reine Männermaßnahmen als reine Frauenmaßnahmen durchgeführt. Damit sind die bestehenden quantitativen Zielvorgaben, wonach ein Frauenanteil von 50 % an allen Fördervorgängen anzustreben ist, noch lange nicht erreicht¹⁰⁶. Notwendig ist sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Richtung eine Erweiterung des 50%-Ziels, d.h. sowohl im Sinne von Förderbereichen und Politikfeldern als auch von Förderebenen:

*In allen Bereichen und auf allen Ebenen der Förderung (Förderung insgesamt, Fördervorgänge des Landes und des ESF getrennt, Politikfelder des ESF, Arbeitsamtsbezirke) ist ein Förderanteil von 50 % für Frauen anzusetzen.*¹⁰⁷

Zur Verwirklichung der quantitativen Zielvorgaben ist eine differenzierte Betrachtung sinnvoll, je nach Förderprogrammen, Förderbereichen oder Zielsetzungen der Maß-

¹⁰⁶ vgl. RAT-info Nr. 29, März 2002, S. 3 ff. sowie Kapitel 4.2

¹⁰⁷ Der Fokus der Empfehlung liegt hier auf der Erweiterung des 50 %-Ziels auf weitere Auswertungsebenen.

nahmen (Maßnahmen der Beratung, Flankierung und Prävention einerseits sowie Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen andererseits) können gestaffelte Annäherungen an das 50 %-Ziel definiert werden.

Auf der konkreten Maßnahmenebene bedeutet die Erfüllung von Zielquoten, dass

- *gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen immer ein Geschlechterverhältnis von mindestens 60%/40% aufweisen sollen;*
- *in geschlechtsuntypischen Arbeitsbereichen der Anteil des jeweils ‚anderen‘ Geschlechtes 30% nicht unterschreiten soll, um mindestens die „kritische Masse“ zu erreichen.*

Als Anreizsystem für die Erfüllung quantitativer Zielvorgaben sind Gratifikationen für Träger konsequent gegenderter Maßnahmen sowie für Träger von Gender Mainstreaming kompatiblen Frauenmaßnahmen zu entwickeln und bereitzustellen.

Qualitative Zielvorgaben weiterentwickeln

Ausgehend von der übergeordneten Zielsetzung müssen Grundsätze über die Qualität der Arbeitsmarktförderung nach den Kriterien von Gender Mainstreaming landesweit festgelegt werden.

Es sind verbindliche Qualitätsmaßstäbe zu entwickeln, nach denen sich die Gender Mainstreaming Verträglichkeit von Arbeitsmarktförderung inhaltlich beurteilen lässt.

Konkret geht es hier zum Beispiel um Fragen wie die anzustrebenden Berufsspektrumserweiterung für Frauen (und Männer), Teilzeitarbeit im Verhältnis zum Gender Mainstreaming Ziel, Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Darüber hinaus sind diese Grundsätze in den jeweils konkreten regionalen Kontexten der Arbeitsmarktförderung zu betrachten. D.h. zur Verwirklichung der Grundsätze sind die allgemeinen Qualitätsmaßstäbe auf die mit regionalen Bedarfen abgestimmten Möglichkeiten und Notwendigkeiten zu überprüfen – beispielsweise hinsichtlich der regionalen Arbeitsmarktsituation, der regionalen Infrastruktur, der arbeitsmarkt-gängigen Wirtschaftsbereiche etc.

Den Arbeitsmarktgegebenheiten bzw. regionalen Bedingungen entsprechend müssen regionale Entwicklungspläne für Gender Mainstreaming ausgearbeitet werden.

Die Erreichung sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Zielvorgaben sind Teil eines mehrdimensionalen Gender Mainstreaming Prozesses. Dieser besteht auf Landesebene aus mindestens drei verschiedenen Strategien bzw. Verfahren, die sich einander bedingen und deren Umsetzung daher im Einzelnen notwendig ist:

• Runder Tisch

Auf Landesebene ist ein regelmäßiger Runder Tisch „Gender Mainstreaming“ zu konstituieren. Seine Aufgabe ist die Abstimmung der landesweiten quantitativen und qualitativen Ziele von Gender Mainstreaming sowie deren Überprüfung in festgelegten Zeiträumen.

Das Gremium sollte sich aus Vertretern und Vertreterinnen der für die Arbeitsmarktpolitik verantwortlichen Ministerien, des Landesamtes, von RAT (Technische Hilfe) und des Institutes für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (Evaluation) zusammensetzen. Um den Prozess möglichst partizipativ zu gestalten und vorhandene Expertise über Gender Mainstreaming zu nutzen sind außerdem Vertreterinnen und Vertreter von Wirtschaft und Gewerkschaften sowie verschiedenster Trägerorganisationen einzuladen. Außerdem sollten mindestens je eine ausgewiesene Gender Expertin und ein Experte hinzugezogen werden.

- **Initiierung eines Gender Mainstreaming Diskurses und Vermittlung von Gender Kompetenz**

Der Runde Tisch ist ein bedeutsamer Bestandteil der Etablierung eines Diskurses über Gender Mainstreaming in Rheinland-Pfalz. Jedoch ist Gender Mainstreaming auch als Top-down-Ansatz zu begreifen, für dessen Initiierung die Führungsebenen der Institutionen verantwortlich sind.

Für die flächendeckende Umsetzung von Gender Mainstreaming sind die Führungsebenen maßgeblicher Institutionen zu sensibilisieren. Mittel der Wahl sind hier vor allem Fortbildungen (Workshops, Gender Trainings, Konferenzen etc.).

Darüber hinaus ist die Vermittlung relevanter Informationen und Kenntnisse über Gender Mainstreaming für alle arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteure erforderlich; zu transportieren sind hier vor allem die politischen Zielvorgaben. Dazu dienen in erster Linie regionale Informationsveranstaltungen für Träger sowie Workshops und Fortbildung für Fachkräfte von Sozial- und Arbeitsverwaltungen und Trägerorganisationen. Ergänzend sind Informationsmaterialien und Handreichungen zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming für die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Trägerorganisationen zu erstellen. Wünschenswert wäre hierbei die zusätzliche Präsentation des Materials und die Darstellung von Ergebnissen zu Gender Mainstreaming via Internet.

- **Gleichstellungsprüfung und Evaluation**

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung belegen, dass es das idealtypische „Gender-Projekt“ nicht gibt oder geben kann, denn das Prinzip von Gender Mainstreaming bietet keine für alle Situationen passförmigen Modelle sondern intendiert die Veränderung der jeweils benachteiligend wirkenden Strukturen. Um die Wirkung arbeitsmarktbezogener Projekte und Maßnahmen vergleichend beurteilen zu können, ist daher die Entwicklung und Anwendung inhaltlicher Bewertungskriterien zentral.

Derartige Bewertungskriterien sollten zukünftig bei der Auswahl geplanter Projekte und Maßnahmen ausschlaggebend sein. Zudem können sie aber als erste Gleichstellungsprüfung bei der Beratung der Träger (Technische Hilfe) eingesetzt werden, indem in einem kommunikativen Prozess mit den Trägern eine Einschätzung des geplanten Projektes vorgenommen wird. Als Letztes dienen sie der Evaluierung des Fördergeschehens im Nachhinein.

Das bereits vorhandene Bewertungsraster¹⁰⁸ ist ein wichtiger Schritt zur Prüfung des Beitrags zur Chancengleichheit von Projekten. Abweichend wird hier jedoch vorgeschlagen insofern darüber hinaus zu gehen, als nicht nur gleichstellungsneutrale, sondern auch dem Gleichstellungsziel entgegen laufende Maßnahmen in die Klassifizierung aufgenommen werden.

*Zur Gleichstellungsprüfung sollten die Projektvorschläge wie folgt klassifiziert und ausgewählt werden.*¹⁰⁹

- **spezifisch:** Projekte, die als explizit Gender Mainstreaming kompatible eingeschlechtliche Maßnahmen bezeichnet werden können.
- **positiv:** Projekte, bei denen gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt werden und die einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten (z.B. mit Begleitmaßnahmen).
- **unbestimmt:** Projekte, bei denen keine spezifischen Wirkungen zu erwarten sind.
- **risikohaft:** Projekte, die keine ausreichenden Angaben über mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede und Wirkungen enthalten, weshalb das Risiko besteht, dass der Chancengleichheitsaspekt nicht (ausreichend) berücksichtigt wird.
- **negativ:** Projekte, bei denen – ohne Begleitmaßnahmen – die Fortschreibung von Ungleichheiten zu befürchten ist.

Positiv zu Buche schlagen sollte für die Bewertung von Maßnahmen außerdem die Gender Kompetenz einer Organisation (Hinsichtlich institutioneller Kompetenzen: Hat der Träger einen Organisationsentwicklungsprozess im Sinne von Gender Mainstreaming durchlaufen? Gibt es ein Leitbild im Sinne von Gender Mainstreaming? Sind Erfahrung mit entsprechenden Projekten vorhanden? Oder auf personeller Ebene: Sind die Projektverantwortlichen ausgewiesene Expertinnen und Experten in dem Bereich?).

Als Hilfestellung für die Träger bei der Konzeptionierung von Maßnahmen sind Qualitätsleitfäden zu entwickeln. Sie liefern die Grundlage für eine Gender gerechte Planung und Gestaltung von Maßnahmen.

Diese dienen den Trägern als Handreichung, ihre Maßnahmen an die allgemeinen Zielsetzungen von Gender Mainstreaming und damit auch an die Evaluationskriterien anzupassen.¹¹⁰

¹⁰⁸ vgl. RAT-info Nr. 29, März 2002, S. 3 ff. sowie Kapitel 2.4.2

¹⁰⁹ vgl. Pimlinger, Irene: Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung, Wien 2001, S. 49

¹¹⁰ Grundlage für deren Entwicklung könnten die Leitfäden der GeM-ToolBox sein. Vgl. Bergmann, N./Pimlinger, I. (2001a): GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: GeM-ToolBox. Wien 2001. Download: www.gem.or.at.

2. Öffnung arbeitsmarktpolitischer Strukturen

Koordinierung institutioneller Zusammenarbeit und regionale Vernetzung

„Auf regionaler Ebene bestimmen sich die unmittelbaren Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, der Zugang zu Dienstleistungsangeboten und Infrastrukturen des täglichen Lebens und des sozialen Bedarfes.“¹¹¹ Daher ist die Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive in alle Aktivitäten der regionalen Ebene bedeutsam. Der Erfolg regionaler Arbeitsmarktförderung ist hierbei abhängig von der Kooperation der übergeordneten Behörden (Arbeits- und Sozialverwaltungen) miteinander.

Um die Transparenz der regionalen Arbeitsmarktsteuerung zu erhöhen, müssen übergeordnete Behörden Kooperationsverträge miteinander abschließen, die Umsetzungsschritte zur Erreichung von Gender Mainstreaming definieren. Diese Kooperationsverträge sollten Bestandteil der Entwicklungspläne für Gender Mainstreaming (s.o.) sein.

Ebenfalls wichtig für die Implementierung von Gender Mainstreaming in die regionale Arbeitsmarktförderung ist die Vernetzung der Träger untereinander sowie eine bessere Zusammenarbeit zwischen den (vernetzten) Trägern und den Behörden. Vernetzte Trägerstrukturen können effektive Beiträge zu den regionalen Entwicklungsplänen für Gender Mainstreaming leisten und ermöglichen die Ausnutzung von Synergieeffekten bei der Entwicklung von Gender Mainstreaming Expertisen.

Koordinierungsstelle Gender Mainstreaming

Zur Koordinierung von Maßnahmen der regionalen Arbeitsmarktförderung in Rheinland-Pfalz und zur Unterstützung von Trägerorganisationen wird die Einrichtung bzw. der Aufbau einer Koordinierungsstelle Gender Mainstreaming empfohlen.

In Rückbezug auf die übergeordnete Zielsetzung und die landesweiten Strukturen von Gender Mainstreaming trägt die Koordinierungsstelle zudem zum Aufbau des Runden Tisches „Gender Mainstreaming“ und zur Initiierung des Diskurses über Gender Mainstreaming im Land bei. Sie dient somit als Schnittstelle zwischen den landesweiten und regionalen Prozessen, stellt Expertise und Informationen zum Thema bereit und vermittelt nach Bedarf an weiterführende Institutionen oder Stellen.

Organisationsentwicklung in Institutionen und Trägerorganisationen

Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Prinzipien von Gender Mainstreaming gehört zu den wichtigen Voraussetzungen für die Ermöglichung von Gender Mainstreaming Prozessen in allen ihren beschriebenen Aspekten:

Organisationen müssen Kompetenzen im Bereich Chancengleichheit nachweisen können. Deshalb sind sowohl von Verwaltungen der relevanten arbeitsmarktpolitischen Institutionen als auch von den Trägern der Maßnahmen Prozesse der Gender Mainstreaming gerechten Organisationsentwicklung zu initiieren.

¹¹¹ Pimlinger, I.: Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung, Wien 2001, S. 22

Grundlage hierfür ist ein Bekenntnis der Organisation zu Gender Mainstreaming (Innenperspektive), um im jeweiligen Tätigkeits- und Wirkungsbereich der Organisation Gender Mainstreaming zu integrieren, d.h. Ungleichheiten abbauen, Benachteiligungen vermeiden und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigen (Außenperspektive).

Die Einführung von Gender Mainstreaming in den Organisationsentwicklungsprozess von Verwaltungen (hauptsächlich Sozial- und Arbeitsverwaltungen) dient der Implementierung von Gender Mainstreaming in regionale Förderkontexte insofern, als sie u.a. zur Verbesserung der Zuweisungspraxis von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, zur Verbesserung der Beratungsmöglichkeiten für beide Geschlechter sowie zur geschlechtssensiblen Überprüfung interner Erfassungssysteme beiträgt.

Die Einführung des Gender Mainstreaming in den Organisationsentwicklungsprozess der Träger dient dem Aufbau von Gender Kompetenz, die insbesondere zur Verbesserung der Planung und Konzeptionierung, aber auch zur Durchführung von Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming erforderlich ist.

Grundlegend für eine Gender Mainstreaming gerechte Organisationsentwicklung ist die Leitbilddiskussion in jeder Einrichtung. Dazu zählen unter anderem das Personalmanagement – z.B. hinsichtlich der gemischtgeschlechtlichen Besetzung von Fachkräftestellen und Führungspositionen sowie der Gestaltung von Arbeitszeiten –, Aussagen zur Gender Kompetenz als Schlüsselqualifikation im Anforderungsprofil aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Überprüfung von Lerninhalten, die zukünftig geschlechterbezogen zu vermitteln sind.

Für Gender Mainstreaming gerechte Organisationsentwicklungsprozesse ist der Einsatz von externen Expertinnen und Experten bei der Vermittlung von umfassenden Gender Kompetenzen (Fortbildungen, Gender Trainings, Workshops, Evaluierung der Entwicklung) unerlässlich.

Dabei ist der individuelle Kompetenzzuwachs bei Einzelnen von grundlegender Bedeutung. Nachhaltigere Effekte im Sinne von Gender Mainstreaming lassen sich allerdings nur durch Organisationsentwicklungsprozesse unter Beteiligung aller Beschäftigten erreichen, um Lernprozesse im Unternehmen und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern langfristig zu verankern.¹¹²

3. Maßnahmenbezogene Umsetzung

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Maßnahmenebene beinhaltet die Berücksichtigung der qualitativen Zielvorgaben (s.o.). Hier geht es insbesondere darum, stereotype Geschlechterrollen nicht zu reproduzieren, sondern Maßnahmen und Projekte jenseits der klassischen geschlechtstypischen Wirtschaftsbereiche zu planen und zu gestalten, die konkret auf der Analyse der unterschiedlichen Probleme, Ressourcen und Bedarfe von Männern und Frauen aufbauen.

Konzeptionierung

Geschlechtsspezifische Unterschiede wurden bisher in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen konzeptionell wenig beachtet. So sind de facto eingeschlechtliche Maß-

¹¹² vgl. Krannich, Margret (Hrsg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen, Frankfurt 1999

nahmen oft gemischtgeschlechtlich angelegt und besonders de facto reine Männermaßnahmen werden hinsichtlich ihrer Geschlechtsspezifität nicht zielgerichtet initiiert. Notwendig ist hier die Transparenz der Zielrichtung von Maßnahmen.

Die Konzeptionierung von Arbeitsmarktmaßnahmen muss geschlechtssensibel sein, d.h. bereits im Planungsprozess muss neben der Bestimmung des Ziels der Maßnahme auch die Zielgruppe nach den Kriterien von Gender Mainstreaming identifiziert werden.

Dabei geht es also nicht nur darum, dass und wieviele Frauen und Männer an einer Maßnahme teilnehmen. Vielmehr ist bei der Konzeptionierung zu reflektieren unter welchen Zielsetzungen welche Zielgruppen angesprochen und erreicht werden sollen.

Solange Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt besteht, sind Entwicklungs- und Förderräume für Frauen von elementarer Bedeutung. Andererseits sind auch de facto reine Männermaßnahmen als solche zu benennen und im Konzept als ‚Maßnahme für Männer‘ zu beschreiben und zu begründen. Nur so ist es möglich, von einer nicht zielgerichteten, „heimlichen“ Männerförderung zu einer gezielten und überprüfbaren Förderung im Sinne von Gender Mainstreaming zu gelangen. Ist die Zielrichtung von Maßnahmen eindeutig, lassen sich auch eingeschlechtliche Maßnahmen, die auf Grund geschlechtsspezifischer Berufswahl entstanden sind, für eine geschlechtsreflexive Förderung nutzen. Im Sinne einer solchen geschlechtsreflexiven Förderung sollten bei Bedarf auch in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen geschlechtshomogene Gruppen zugelassen oder aktiv gefördert werden.

Die Transparenz der Zielrichtung ist zu stärken durch die kontinuierliche Reflexion und ggf. inhaltliche Modifikation der Maßnahmen.

Kontinuierliche Reflexionsprozesse können zudem genutzt werden für einen sukzessive stärkeren Einbezug der Teilnehmerinnen- und Teilnehmerperspektive bei der Maßnahmengestaltung.

Auch der Personaleinsatz in den Maßnahmen ist nach den Kriterien von Gender Mainstreaming zu überprüfen. Dies bezieht sich auf alle Prozesse der Projektarbeit, von der Konzeptionierung über die Durchführung bis hin zur Reflexion und Evaluation von Maßnahmen.

Unterrichtsgestaltung und Entwicklung von Curricula

Gender Mainstreaming impliziert einen Bildungsauftrag der Träger gegenüber der Zielgruppe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Projekte.

Curricula und Unterrichtsgestaltung von Arbeitsmarktförderungsmaßnahmen sind auf geschlechtsspezifische Inhalte und Auswirkungen zu überprüfen und entsprechend der Prinzipien von Gender Mainstreaming zu reformieren.

Dies bedeutet konkret die Vermittlung umfassender Informationen über Geschlechterverhältnisse, indem beispielsweise Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse in der Familie thematisiert werden oder Unterrichtseinheiten über rechtliche Grundlagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie deren Bedeutung für Eltern in allen Projekten erarbeitet werden. Bereits in Orientierungskursen sind Ge-

schlechterverhältnisse zu bedenken und Einblicke auch in die jeweils geschlechtsuntypischen Berufsfelder zu ermöglichen.

Sofern innerhalb der Maßnahmen individuelle Förder- bzw. Berufswegeplanungen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entwickelt werden, sind die hier gesteckten Ziele und deren Erreichung geschlechtsreflexiv zu bearbeiten bzw. in ihrer Geschlechtsspezifität zu reflektieren.

Dokumentation

Eine qualitative Verbesserung der in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse bislang unzulänglichen Aktenlage ist durch das neu eingeführte "Integrierte Nachweissystem Arbeitsmarktpolitik" (INA) zur Erstellung von Zwischen- und Verwendungsnachweisen für Projekte der Arbeitsmarktpolitik zu erwarten. Durch dieses Verfahren können Projektinhalte zukünftig besser verglichen werden, da die Dokumentation weitgehend vereinheitlicht wird. Somit werden auch detaillierte Abfragen und geschlechtsspezifische Aufschlüsselungen möglich.¹¹³

Bei der Dokumentation von Arbeitsmarktförderungsprojekten muss zukünftig ersichtlich werden, an wen sich die Maßnahmen in welchem Umfang und mit welchem Ziel richten.

Dazu gehört u.a. die durchgängige Verwendung von korrekten geschlechterdifferenzierten Sprachformen seitens der Träger.

Die Umsetzung der hier begründeten Handlungsempfehlungen könnte dazu beitragen, Gender Mainstreaming in der rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktpolitik so zu verankern, wie es den Grundsätzen der Europäischen Union und den politischen Willenserklärungen des Landes entspricht.

Der Erfolg von Gender Mainstreaming wird letztendlich davon abhängen, wie sehr es gelingt, ein geschlechtsreflexives Denken zum elementaren Bestandteil jeglichen gesellschaftlichen Tuns werden zu lassen.

¹¹³ vgl. Kapitel 2.4.2

Literatur

BEHNING, U./PASCUAL SERRANO, A. (2001):

Gender mainstreaming in the European employment strategy. Brüssel 2001.

BERGMANN, N./PIMMINGER I. (2001a):

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: GeM-Tool Box. Wien 2001. Download: www.gem.or.at.

BERGMANN, N./PIMMINGER I. (2001b):

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF: Was heißt Gender Mainstreaming. Begründungszusammenhänge und Begriffsklärungen. Wien 2001. Download: www.gem.or.at.

BOHLEN, E./NOWAK, S. (2002):

Gender Mainstreaming – Chancen und Herausforderungen für die Mädchen und Jugendsozialarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit. Heft 1/2002, S. 28 - 36.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (2000):

EPPD-Einheitliches Programmplanungsdokument zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen für die Interventionen des Ziels 3 in Deutschland, Strukturfondsperiode 2000 - 2006, 30.08.2000.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (2001):

NAP – Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan, 2001.

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS IN RHEINLAND-PFALZ (2000):

Förderung von Maßnahmen im Rahmen von Ziel 3 in der Förderperiode 2000-2006.

DICK, O./WOLTER, O.:

Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz 1990 - 1999. Darstellung und Evaluation zentraler Entwicklungen, Ergebnisse und Perspektiven. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz. Mainz 2000.

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2000):

Technisches Papier 3, Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. März 2000.

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2000):

Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, 2001-2005. 2000/0143 (CNS).

FLICK, U. (2000):

Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg 2000.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER
BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (IAB) (2001):
IAB-Kurzbericht Nr. 10/15.06.2001.

KLAMMER, U. u.a.(2000):
WSI-FrauenDatenReport, Hans Böckler Stiftung. Berlin 2000.

KRAFELD, F.-J. (2002):
Gender Mainstreaming – eine neue Chance für die Arbeit mit männlichen Jugendlichen? In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit. Heft 1/2002, S. 9 - 14.

KRANNICH, M. (Hrsg.) (1999):
Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt a.M. 1999.

MAYRING, P. (1999):
Einführung in die qualitative Sozialforschung. 1999

MERZ, V. (2001):
Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Herausgegeben in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Zürich 2001.

MEUSER, M./NAGEL, U. (1997):
Das ExpertInneninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, B./Prengel, A. (Hrsg): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim und München 1997, S. 481 – 502.

MINISTERIUM FÜR BILDUNG, FRAUEN UND JUGEND DES LANDES
RHEINLAND-PFALZ (Hrsg.) (2001):
Gender Mainstreaming – Eine praktische Einführung. Mainz 2001.

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, VERKEHR, LANDWIRTSCHAFT UND
WEINBAU (MWVLW)/MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIE UND
GESUNDHEIT (MASFG) (2001):
Förderung der Entwicklung des Ländlichen Raumes nach Ziel Nr. 5b der EU-Strukturfonds Rheinland-Pfalz, Abschlussbewertung für den Förderzeitraum 1994 - 1999. Mainz 2001.

OECHSLE, M./GEISSLER, B. (Hrsg.) (1998):
Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen 1998.

PIMMINGER, Irene (2001):
Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien 2001.

STIEGLER Barbara (2000):

Wie Gender in den Mainstream kommt. Friedrich Ebert Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. Bonn 2000.

STIEGLER, Barbara (2001):

Mehr Geschlecht als Recht, Konzept und Bedeutung des Gender Mainstreaming Prinzips. In: politische Ökologie Nr.70, AGender 21, 2001, S.26 – 29.

WEG, M. (2002):

Gender Mainstreaming in den Bundesländern: Zwischenbilanz und Perspektiven. Vortragspapier einer Bundestagung am 18.04.02 in Berlin.

Literaturtips

ANDRUSCHOW, K. (Hrsg.) (2001):

Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie. Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin 2001.

BAUR, E./MARTI, M. (2000):

Kurs auf Gender Kompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Herausgegeben vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Basel 2000.

BORN, C./KRUEGER, H./LORENZ-MAEYER, D. (1996):

Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin 1996.

BRÜCKNER, M./BÖHNISCH, L. (Hrsg.) (2001):

Geschlechterverhältnisse, Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim/München 2001.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), (2000):

Frauen – Wege zur Chancengleichheit. Ibv (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste) 22/00, 31. Mai 2000.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.), (2001):

Gender Mainstreaming. Es wird Zeit... Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Ibv (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste) 20/01, 16. Mai 2001.

DÖGE, P. (2001):

Mehr als nur ein Blickwinkel. Männerforschung als Beitrag zur Genderforschung. In: politische Ökologie Nr.70, AGender 21, 2001, S.39 – 41.

DÖLLING, I./KRAIS, B. (Hrsg.) (1997):

Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M. 1997.

ENGELBRECH, G. (Hrsg.) (2002):

Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 258. Nürnberg 2002.

ENGGRUBER, R. (2002):

Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Gender Mainstreaming – Auftrag für Jugendsozialarbeit. Heft 1/2002, S. 20-27.

GEISSLER, B./MAIER, F./PFAU-EFFINGER, B. (Hrsg.) (1998):

FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorienentwicklung. Berlin 1998.

GINSHEIM v, G./MEYER, D. (1999):
Geschlechtersequenzen. Dokumentation des Diskussionsforums zur geschlechtsspezifischen Jugendforschung. Hrsg. Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin). Berlin 1999.

GINSHEIM v, G./MEYER, D. (2001):
Gender Mainstreaming – neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Hrsg. Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin). Berlin 2001.

HERING, S. (2000):
Einwürfe. Modernisierungsprozesse weiblicher Lebenslagen. Hrsg. Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin). Berlin 2000.

HOECKER, B. (1998):
Frauen, Männer und die Politik. Lern- und Arbeitsbuch. Bonn 1998.

JUNG, D./KÜPPER, G (2001):
Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld 2001.

KRAUß, A. (2000):
Einwürfe. Identität und Identitätspolitik bei Judith Butler. Hrsg. Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin). Berlin 2001.

MAIHOFER, A. (1995):
Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz. Frankfurt a.M. 1995.

MERZ, V. (2001):
Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechtsbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Zürich 2001.

MERZ, V. (2001):
Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual II. Zürich 2001.

NAIRZ-WIRTH, E./MICHALITSCH, G. (Hrsg.) (2000):
FrauenArbeitsLos. Frankfurt 2000.

OECHSLE, M. (2000):
Einwürfe. Gleichheit mit Hindernissen. Hrsg. Stiftung SPI (Sozialpädagogisches Institut Berlin). Berlin 2000.

REGENHARD, U. (Hrsg.) (1998):
Die männliche Wirtschaft. Geschlechtertrennung und Konzepte zur Frauenintegration. Berlin 1998.

RÖSGEN, A. (2001):
Gender Mainstreaming: Chancengleichheit als Leitprinzip. Download:
www.proInnovation.de, 2001.

ROSOWSKI, M./RUFFING, A. (Hrsg.) (2000):
Männerleben im Wandel. Würdigung und praktische Umsetzung einer Männerstudie.
Ostfildern 2000.

SEEG, B. (2000):
Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs. Frankfurt a.M. 2000.

SEIDENSPINNER, G u.a. (1996):
Junge Frauen heute – Wie sie leben, was sie anders machen. Ergebnisse einer
Längsschnittstudie über familiäre und berufliche Lebenszusammenhänge junger
Frauen in Ost- und Westdeutschland. Opladen 1996.

STOLZ-WILLIG, B./VEIL, M. (Hrsg.) (1999):
Es rettet uns kein höh'res Wesen... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesell-
schaft. Hamburg 1999.

WIECHMANN, E./KISSLER, L. (1998):
Frauenförderung zwischen Integration und Isolation. Gleichstellungspolitik im kom-
munalen Modernisierungsprozeß. Berlin 1998.

Abbildung 1 Erreichte Personen in den drei Maßnahmentypen

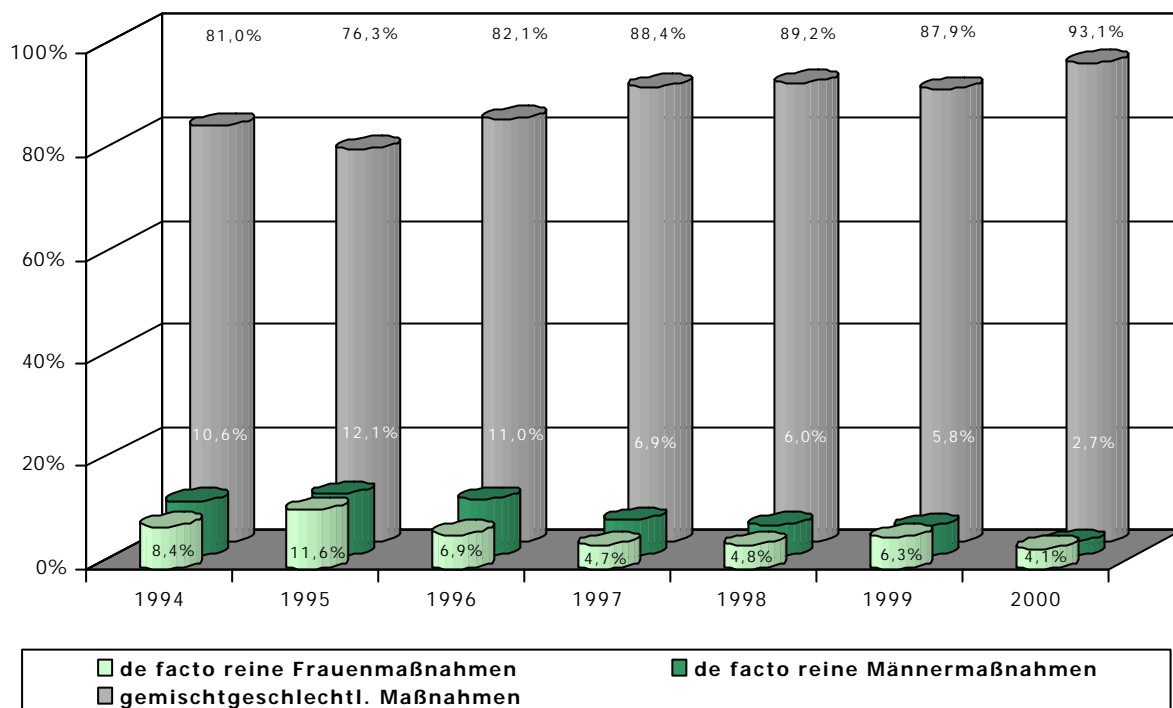


Abbildung 2 Erreichte Personen in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen

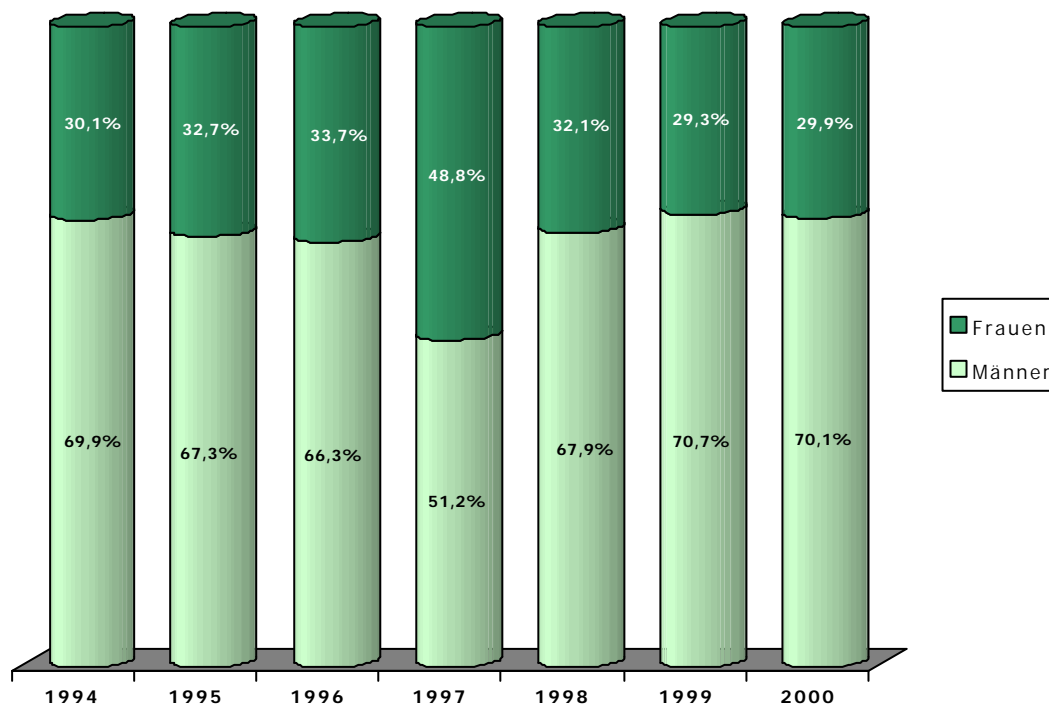


Abbildung 3 Gesamt volumen in den drei Maßnahmentypen (in Euro)

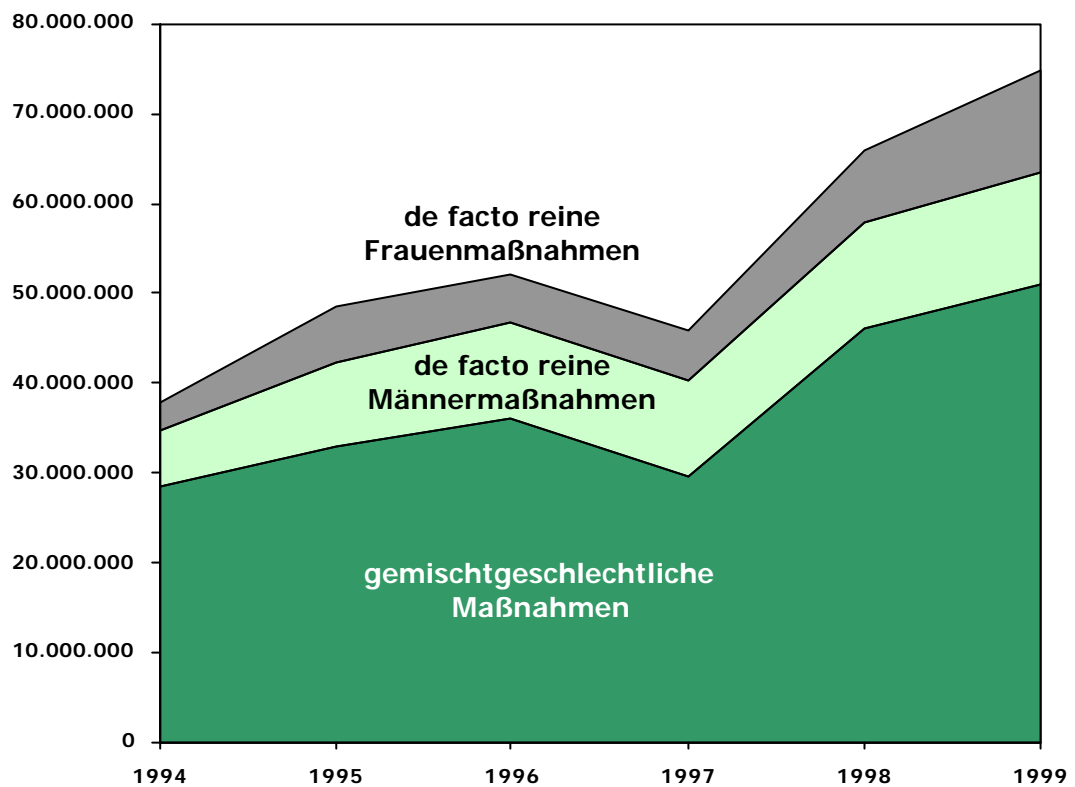


Abbildung 4 Erreichte Personen in den zwei programmatischen Schwerpunkten

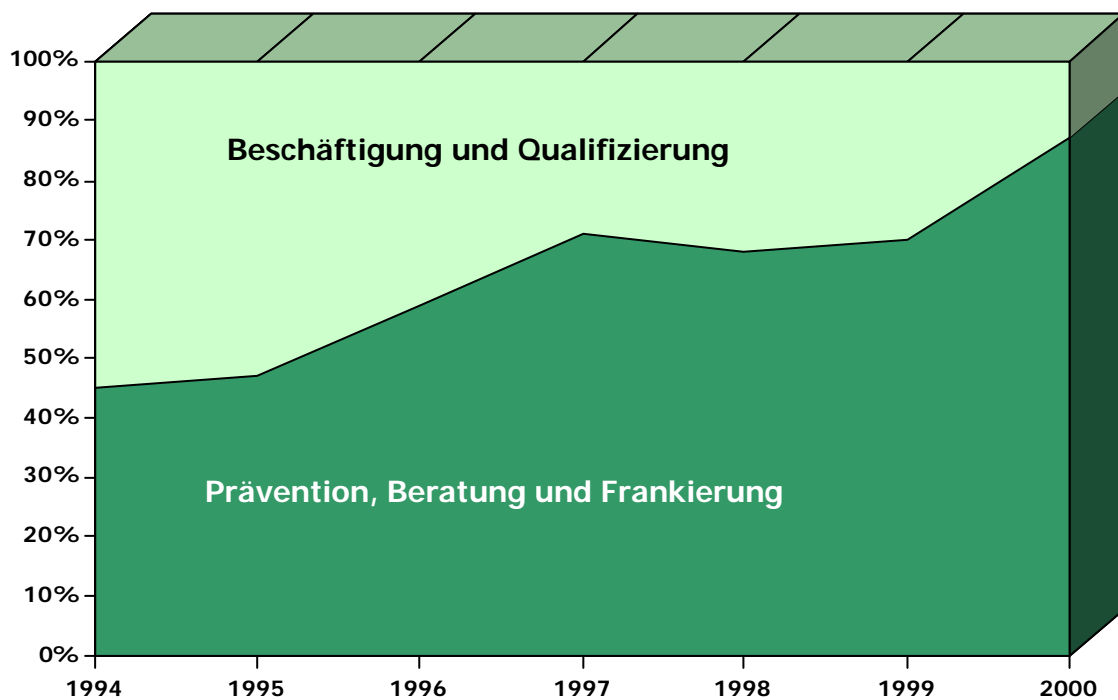


Abbildung 5 Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000

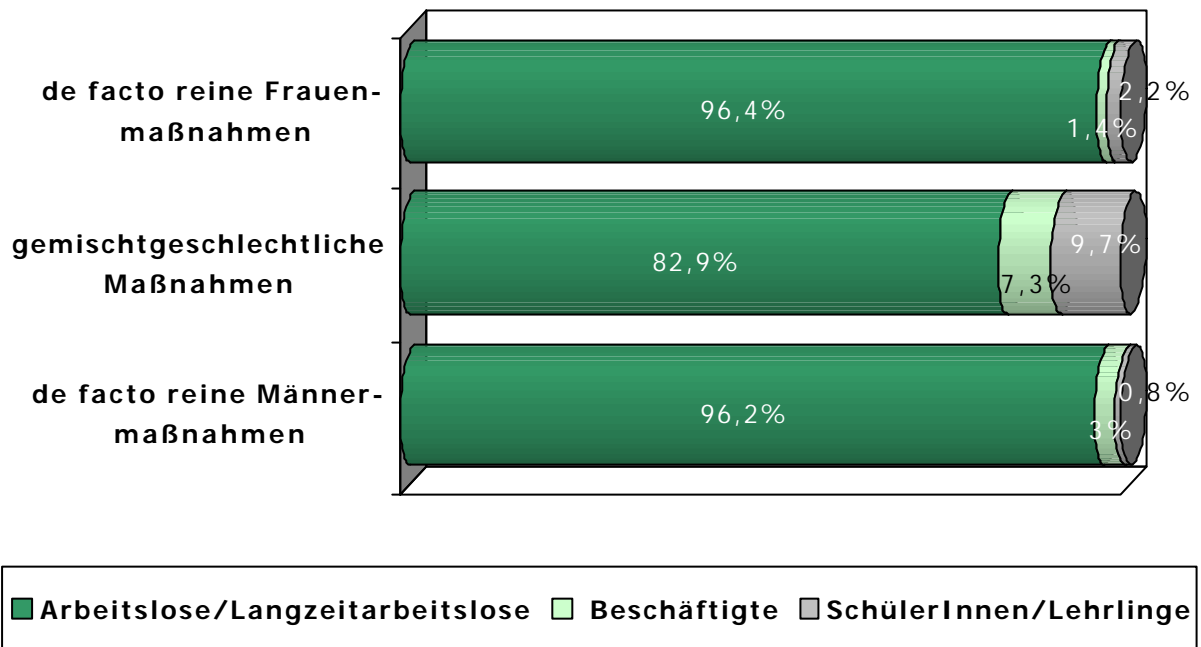


Abbildung 6 Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen der Maßnahmen zur Prävention, Beratung und Flankierung, Gesamtergebnis: 1994 bis 2000

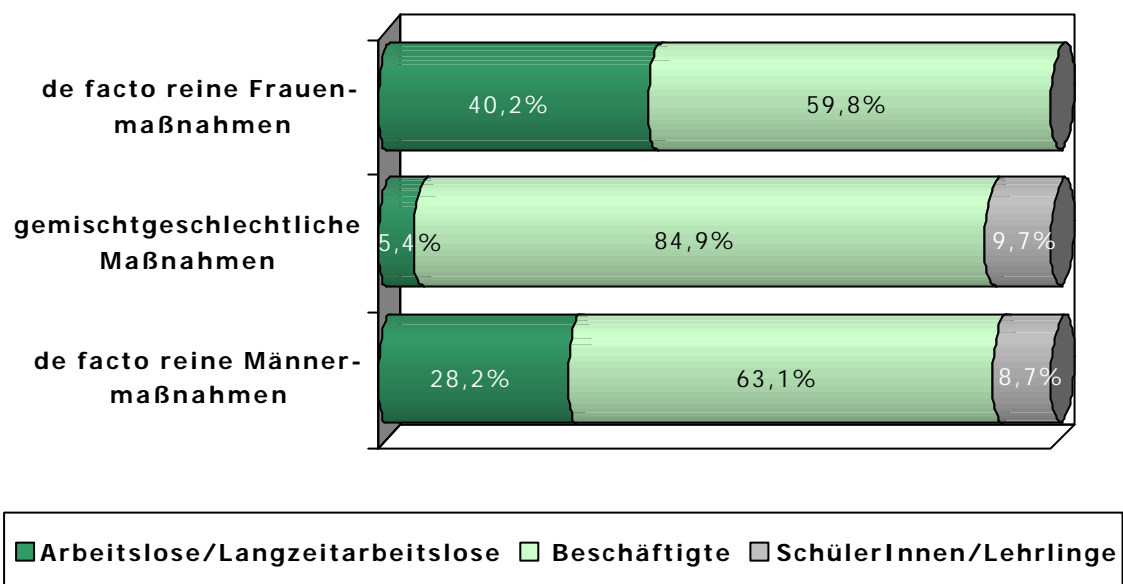


Abbildung 7 Ausgangsqualifikation der erreichten Personen

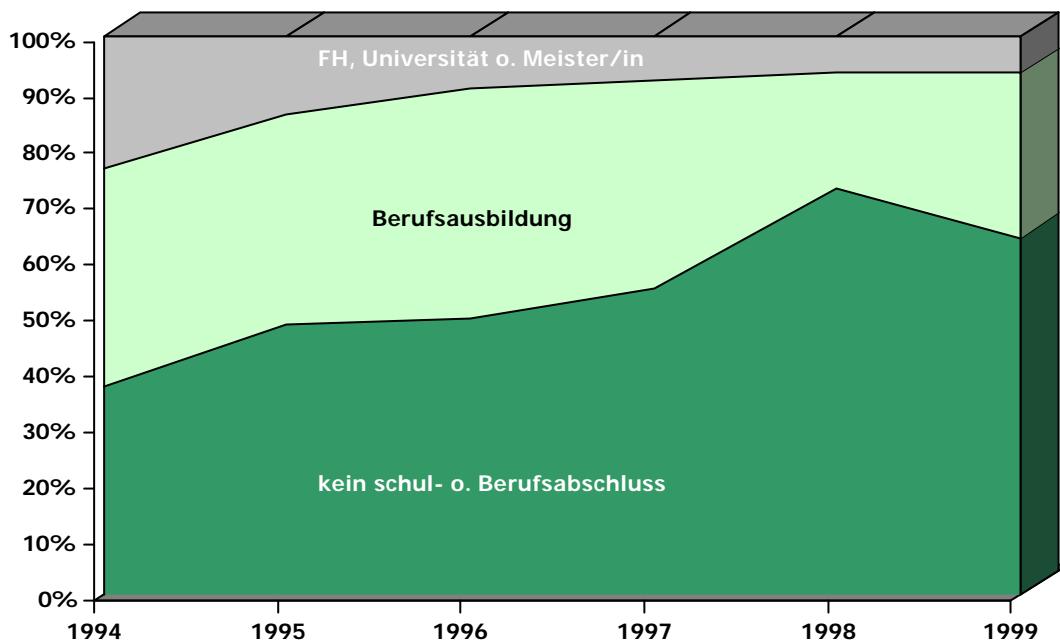


Abbildung 8 Ausgangsqualifikation der erreichten Personen in Maßnahmen der Prävention, Beratung und Flankierung

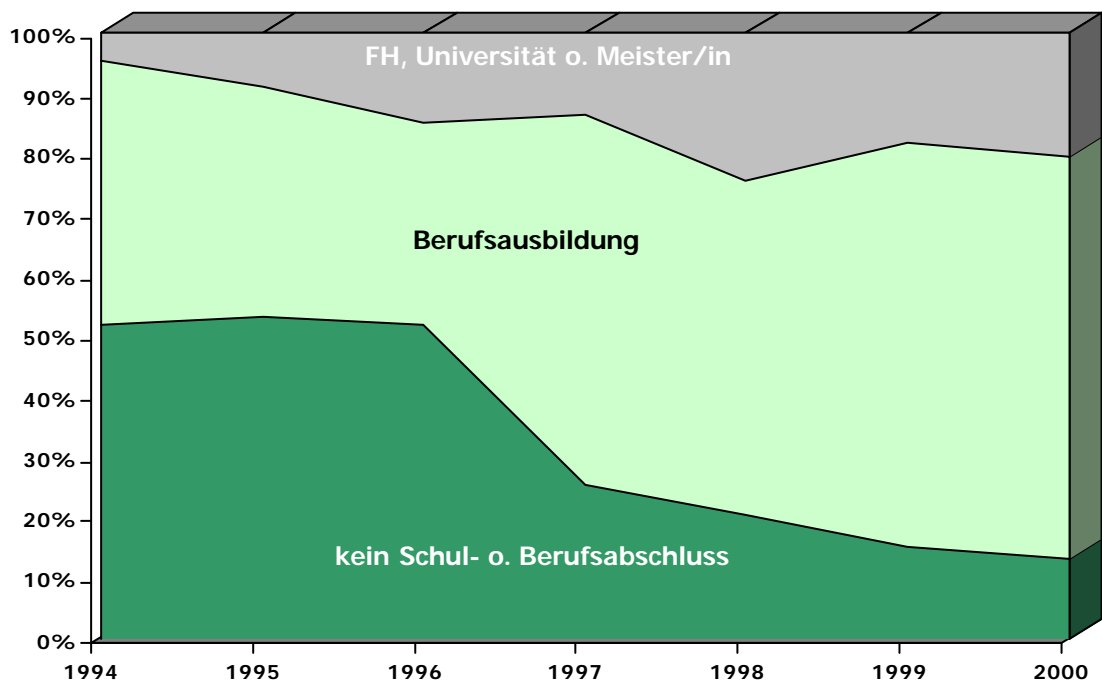


Abbildung 9 Ausgangsqualifikation der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen, Gesamtergebnis 1994 bis 2000

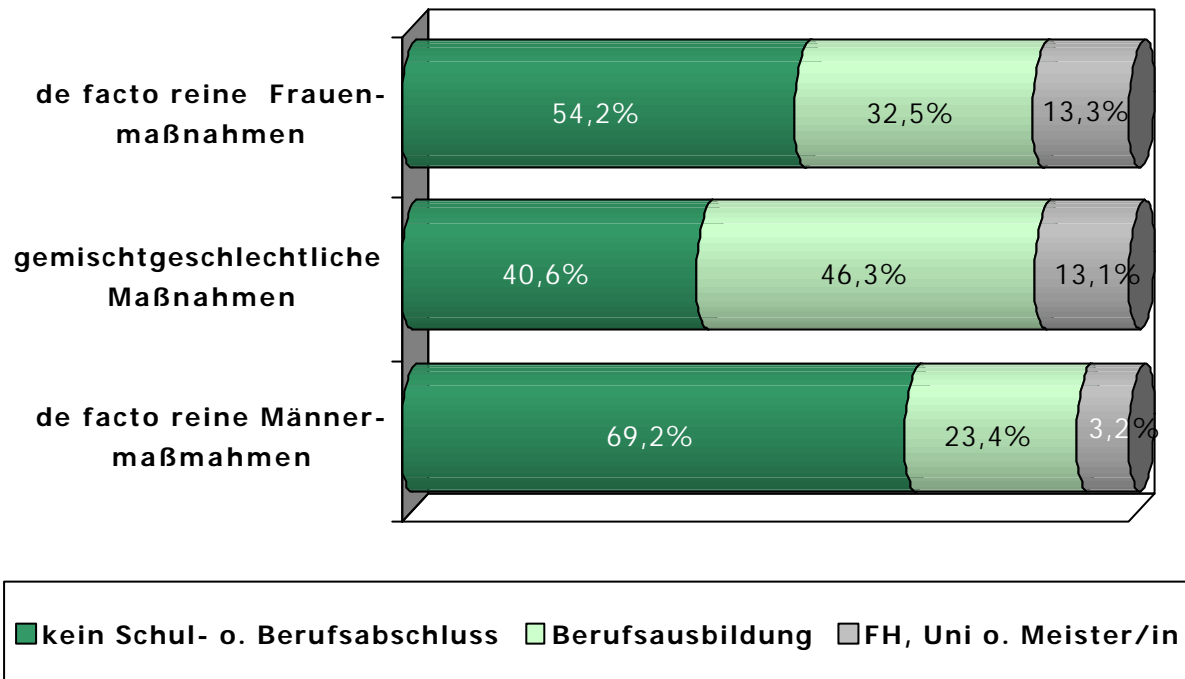


Tabelle 1 Erreichte Personen in gemischtgeschlechtlichen Maßnahmen (absolut)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauen	1.641	2.480	2.882	5.388	5.448	5.591	4.375
Männer	3.809	5.106	5.670	5.649	11.512	13.513	10.261

Tabelle 2 Vergleich der Frauen- und Männeranteile an den realen Fördervorgängen mit den EU-Vorgaben (Anteil an Arbeitslosen)

1994 bis 2000	Erreichte Personen	Realer Anteil an Förderung	Anteil an Arbeitslosen ¹	Maß der Geschlechterungleichheit
Frauen	33.754	35,2 %	45,2 %	-10
Männer	62.274	64,8 %	54,8 %	+10

Tabelle 3 Erreichte Personen in den Fördervorgängen im ESF, 1994 bis 2000 (absolut)

	1994	1995	1996	1997 ²	1998	1999	2000
Frauen	1.589	1.973	2.528	5.288	4.572	5.040	4.408
Männer	3.951	4.457	5.439	5.578	9.368	11.776	9.463

Tabelle 4 Erreichte Personen in den Fördervorgängen im ESF, 1994 bis 2000 (Prozent)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauen	28,7 %	30,7 %	31,7 %	48,7 %	32,8 %	30 %	31,8 %
Männer	71,3 %	69,3 %	68,3 %	51,3 %	67,2 %	70 %	68,2 %

¹ Berechnungsgrundlage: Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz zum 30.9. Quelle: Landesarbeitsamt und eigene Berechnungen

² Der außergewöhnlich hohe Frauenanteil ist zurückzuführen auf eine statistische Verzerrung auf Grund einer einzigen Maßnahme. Vgl. Kapitel 4.1.

Tabelle 5 Erreichte Personen in den Fördervorgängen im Land, 1994 bis 2000 (absolut)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauen	614	1.661	1.071	682	1.798	1.914	616
Männer	574	1.850	1.381	932	3.278	3.001	1.226

Tabelle 6 Erreichte Personen in den Fördervorgängen im Land, 1994 bis 2000 (Prozent)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauen	51,7 %	47,3 %	43,7 %	42,3 %	35,4 %	38,9 %	33,4 %
Männer	48,3 %	52,7 %	56,3 %	57,7 %	67,2 %	70 %	68,2 %

Tabelle 7 Anteil der Frauen und Männer an den Arbeitslosen in Rheinlan-Pfalz, 1994 bis 2000³

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Frauen	44,3 %	44,6 %	43,2 %	44,2 %	45,9 %	46,9 %	47,7 %
Männer	55,7 %	55,4 %	56,8 %	55,8 %	54,1 %	53,1 %	52,3 %

Tabelle 8 Pro-Kopf-Ausgaben in den drei Maßnahmentypen (in Euro)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
de facto reine Frauenmaßnahmen	5.886	5.407	7.850	9.500	8.714	8.422	6.551
gemischtgeschlechtliche Maßnahme	5.228	4.344	4.211	2.682	2.713	2.664	1.355
de facto reine Männermaßnahmen	8.504	7.783	9.200	12.388	10.510	9.978	9.334

³ Berechnungsgrundlage: Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz zum 30.9. Quelle: Landesarbeitsamt und eigene Berechnungen

Tabelle 9 Anzahl der erreichten Personen nach Wirtschaftsbereichen in den drei Maßnahmentypen

Wirtschafts- bereich	Maßnah- mentyp	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Landwirtschaft	Frauen	1	3	0	2	1	1	0
	gemischt	357	552	617	414	793	491	82
	Männer	49	68	56	50	98	150	89
Energie	Frauen	0	0	0	3	3	0	0
	gemischt	130	161	139	77	80	63	56
	Männer	39	36	24	46	33	21	0
Bergbau	Frauen	1	0	0	0	0	0	0
	gemischt	66	99	121	144	400	337	298
	Männer	11	51	9	0	74	104	4
Maschinenbau	Frauen	1	0	0	0	0	1	1
	gemischt	364	663	446	412	2.049	2.407	3.000
	Männer	119	192	305	120	123	46	0
Verarbeitendes Gewerbe	Frauen	95	118	80	63	72	79	4
	gemischt	764	564	1.534	1.747	2.389	2.896	1.544
	Männer	60	265	161	159	233	181	60
Baugewerbe	Frauen	10	22	2	1	18	3	0
	gemischt	539	531	434	319	362	276	183
	Männer	84	226	174	145	177	220	56
Handel/ Beherbergung.	Frauen	110	161	7	0	39	90	30
	Gemischt	293	459	479	350	437	986	139
	Männer	3	1	0	0	20	15	0
Verkehr	Frauen	1	1	0	0	0	4	1
	Gemischt	89	60	120	97	88	186	56
	Männer	50	63	34	30	39	49	11

Wirtschafts- bereich	Maßnah- mentyp	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Bankgewerbe	Frauen	1	0	1	6	7	2	1
	gemischt	84	59	47	38	14	66	24
	Männer	1	0	0	0	6	0	0
DL/Büro	Frauen	58	97	47	46	54	136	62
	gemischt	191	43	61	440	1.363	762	521
	Männer	0	2	4	4	11	13	6
DL/Entsorgung	Frauen	0	0	0	0	0	0	0
	gemischt	0	0	0	73	127	206	62
	Männer	24	0	0	55	21	1	0
DL/Hauswirt- schaft	Frauen	19	69	127	77	191	496	258
	gemischt	30	27	95	353	389	288	45
	Männer	0	0	0	0	8	0	0
DL/Pflege	Frauen	43	130	103	153	209	168	32
	gemischt	93	84	28	3.768	1.980	161	66
	Männer	0	0	0	0	0	1	0
DL/Handwerk	Frauen	8	28	0	27	44	44	50
	gemischt	27	48	41	549	1.232	1.202	342
	Männer	32	19	12	192	194	266	110
DL/Sonstiges	Frauen	44	117	124	135	111	125	20
	gemischt	43	11	679	129	538	1.341	620
	Männer	0	1	10	12	45	66	30
Sonstiges	Frauen	170	342	141	88	51	48	0
	gemischt	1.954	3.882	3.329	1.920	1.743	2.054	3.666
	Männer	224	188	290	29	59	119	5

Tabelle 10 Beschäftigungsstatus der erreichten Personen in den drei Maßnahmentypen

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
de facto reine Frauenmaßnahmen	(Langzeit-) Arbeitslose	91,5 %	92,5 %	85,9 %	89,4 %	84,1 %	80,8 %	54,2 %
	Beschäftigte	8,5 %	7,5 %	14,1 %	9,4 %	10,7 %	15,4 %	45,8 %
	SchülerInnen/ Lehrlinge	0 %	0 %	0 %	1,2 %	5,2 %	3,8 %	0 %
gemischt-geschlechtliche Maßnahme	(Langzeit-) Arbeitslose	58,9 %	49,7 %	37,2 %	21,5 %	25,3 %	24,8 %	8 %
	Beschäftigte	34,7 %	31,7 %	43,4 %	69,5 %	69,3 %	66,6 %	85,2 %
	SchülerInnen/ Lehrlinge	6,4 %	18,6 %	19,3 %	9 %	5,5 %	8,6 %	6,8 %
de facto reine Männermaßnahmen	(Langzeit-) Arbeitslose	83,8 %	72,2 %	63,2 %	85,5 %	84,9 %	59,3 %	33,5 %
	Beschäftigte	7,5 %	3,8 %	1,5 %	1,2 %	0,2 %	4,9 %	7,4 %
	SchülerInnen/ Lehrlinge	0 %	0,3 %	0 %	1,2 %	1 %	2,2 %	0 %

Tabelle 11 Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den drei Maßnahmentypen (in Prozent)

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
de facto reine Frauenmaßnahmen	Arbeitsaufnahme	56,4	44,7	31,9	24,1	33	29,4	25,4
	Ausb./Umsch.	5,1	7,9	12,3	8	14,7	10,2	5,4
	Existenzgründ.	0	0,3	1	0,8	0,7	0,6	0,6
	Arbeitslosigkeit	9	23,4	18,8	10,7	10,5	13,1	14
	Abbrecher/innen	7,1	9,6	8,9	8	18,9	13,4	5,1
	k. A./unklar	22,4	14,2	27,2	48,3	22,1	33,3	49,5
gemischt-geschlechtliche Maßnahme	Arbeitsaufnahme	34,6	23,8	24,3	24	31,4	26,1	19,5
	Ausb./Umsch.	6,8	9,7	12,8	14,5	10,9	11,2	9,8
	Existenzgründ.	0	1	0,5	0,5	0,4	0,6	2,2
	Arbeitslosigkeit	14,4	14,6	13,3	15,6	8	11,9	5,3
	Abbrecher/innen	10,3	10,4	10	12,9	17,8	19,8	10,3
	k. A./unklar	33,8	40,5	39,1	32,6	31,6	30,3	52,8
de facto reine Männermaßnahmen	Arbeitsaufnahme	23,5	24,4	39,5	40	32,8	42,6	43,1
	Ausb./Umsch.	3,3	1,5	5,7	7,7	4,6	4	4,3
	Existenzgründ.	3,7	0,4	0,5	0,4	2	0	0
	Arbeitslosigkeit	18,5	17,4	16,3	18,8	15,6	15,8	19
	Abbrecher/innen	13,6	8,1	4	17,1	13,8	9,5	3,4
	k. A./unklar	37,4	48,3	34	15,8	31,2	28,1	30,2